ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL : Studi Kasus pada Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur

BAHJATUL FITRIYAH
8215098108

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013

RELATIONSHIP ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB STRESS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE: A Case Study on Permanent Employee of Production Division PT. Yamaha Indonesia, Pulogadung Industrial Estate, East Jakarta.

BAHJATUL FITRIYAH
8215098108

Thesis is written as Part Of Barchelor Degree in Economics Accomplishment

STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECOMOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana, E.S., M. Bus
NIP. 196712071992031001

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dra. Umi Mardiyati, M.Si NIP. 195702211985032002	Ketua	.....	16/7 2013
2	Andi Pangeran, S.E, M.M NIP. 197811212010121001	Sekretaris	.....	17/7 2013
3	Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si NIP. 195602071986021001	Penguji Ahli	.....	16/7 2013
4	Agung Wahyu Handaru, S.T, M.M NIP. 197811272006041001	Pembimbing I	.....	17/7 2013
5	Agung AWS Waspodo, S.E, M.PP NIP. 197108292002121002	Pembimbing II	.....	15/7 - 2013

Tanggal Lulus : 11 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya yang menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 19 Juli 2013

yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL 6000 DJP

Bahjatul Fitriyah

8215098108

ABSTRAK

Bahjatul Fitriyah, 2013 : *Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional : Studi Kasus pada Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur.* Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang budaya organisasi, stres kerja, kecerdasan emosional karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia. 2) Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia. 3) Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara budaya organisasi dan stress kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia. 4) Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan stress kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kausalitas korelasional. Penelitian dilakukan dengan terhadap 200 karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia dengan menggunakan metode *proportional stratified random sampling.* Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan AMOS 18. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Beberapa karyawan mengaku belum memahami budaya organisasi yang diterapkan PT. Yamaha Indonesia, hal ini menjadi salah satu alasan tingginya tingkat stres organisasi yang dirasakan karyawan, sedangkan untuk kecerdasan emosional didapatkan hasil bahwa karyawan sudah mengenali diri dan lingkungannya dengan baik, 2) Kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai nilai *p-value* sebesar 0.007. 3) Budaya organisasi dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai nilai *p-value* sebesar 0.009. 4) Kecerdasan Emosional dan stress kerja memiliki hubungan dengan nilai nilai *p-value* sebesar 0.043.

Katakunci: Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional

ABSTRACT

Bahjatul Fitriyah, 2013: Relationship Analysis of Organizational Culture, Job Stress, and Emotional Intelligence: A Case Study on Permanent Employee of Production Division PT. Yamaha Indonesia, Pulogadung Industrial Estate, East Jakarta. Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Program Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study is: 1) To find a description of the organizational culture, job stress, emotional intelligence employees on Permanent Employee of Production Division PT. Yamaha Indonesia. 2) To empirically test the reciprocal relationship between emotional intelligence and organizational culture of permanent employees production division of PT. Yamaha Indonesia. 3) To examine empirically the interrelationships between organizational culture and employee stress remain the production division of PT. Yamaha Indonesia. 4) To empirically test the reciprocal relationship between emotional intelligence and employee stress remain the production division of PT. Yamaha Indonesia. The analysis conducted in this research is descriptive and causal correlational analysis. The study was conducted with the 200 permanent employees production division of PT. Yamaha Indonesia using proportional stratified random sampling method. While the techniques of data collection is done by distributing questionnaires, which are then processed using AMOS 18. The results showed that: 1) Some employees claimed not to understand the culture of the organization that applied PT. Yamaha Indonesia, it became one of the reasons for the high levels of perceived stress employee organizations, while emotional intelligence showed that employees identify themselves and their environment well, 2) Emotional intelligence and organizational culture has a significant relationship with the value of p-value 0.007. 3) Organizational culture and job stress had a significant correlation with the value of p-value of 0.009. 4) Emotional Intelligence and job stress have relationships with value p-value of 0.043.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress, Emotional Intelligence

KATA PENGANTAR

Alhamdulillaahirobbil'alamin.

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kasih-sayang, dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi berjudul "Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional: Studi Kasus pada Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur." Tidak lupa sholawat serta salam tak henti-hentinya tercurah untuk teladan ummat, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini sengaja peneliti buat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sekaligus sebagai bukti cinta tak terhingga peneliti kepada kedua orang tua peneliti.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, khususnya kepada :

1. Bapak Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta, dan juga Bapak Agung AWS Waspodo, SE, M.PP selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan memberi masukan kepada peneliti,
2. Ibu Dr. Hamidah, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ),

3. Bapak Dedi Purwana selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ),
4. Bapak Agung Dharmawan selaku Pembimbing Akademis peneliti, dan Ibu Umi Mardiyati, Bapak Ketut juga Bapak Andi Pangeran selaku tim penguji yang sudah memberi masukan dan dukungan kepada peneliti,
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti,
6. Kedua orang tua tersayang, Bapak Maulani Abdul Muiz dan Ibu Nurhayati dan segenap keluarga besar Muiz – Samin yang telah mendoakan dan memberikan motivasi kepada peneliti,
7. Seluruh karyawan PT. Yamaha Indonesia, terutama *HRD department*, yang telah memotivasi dan mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian ini,
8. Teman-teman Mahasiswa UNJ, khususnya Manajemen 2009, dan para senior, terutama Kak Laras dan Kak Try, yang membantu peneliti memahami SEM,
9. Wuri, Icah, Nadia, Eni, Vifah, Rizma, Ocha, Uthi yang juga turut mendoakan, memotivasi dan mengingatkan,
10. Semua pihak yang telah mendoakan dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti sangat terbuka dalam menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL ……...……...	i
LEMBAR PENGESAHAN ……...……...	ii
LEMBAR ORIGINALITAS ……..……...	iii
ABSTRAK …….……...	iv
ABSTRACT …….……...	v
KATA PENGANTAR ……...……...	vi
DAFTAR ISI ……..……...	viii
DAFTAR TABEL ……..……...	xi
DAFTAR GAMBAR …….……...	xii
DAFTAR LAMPIRAN ……..……...	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah ……...…...	1
1.2 Rumusan Masalah …….……...…...	7
1.3 Tujuan Penelitian …….…….…….…….……..…...	8
1.4 Manfaat Penelitian …….…….…….…….……...…...	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka …….…….…….…….……..……...…...	11
2.1.1 Budaya Organisasi …….…….…	11
2.1.2 Stres Kerja …….…….…….…….…….…….....	14
2.1.3 Kecerdasan Emosional …….…….…….……..	16
2.2 Review Penelitian Terdahulu …….…….…….……...…	19
2.3 Kerangka Pemikiran …….…….…….……...…….……...….	24
2.4 Hipotesis …….…….…….…….……..……...…	27
BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian …….……..……..…..	29
3.1.1 Profil PT. Yamaha Indonesia …….……..……..	29

3.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi PT. Yamaha Indonesia ……..……..……....……...……. 30
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian …….……..... 31
3.1.4 Batasan Penelitian …….…….……..... 31
3.2 Metode Penelitian …….……..... 30
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian ……..... 30
3.3.1 Variabel Penelitian …….……..……..... 30
3.3.2 Skala Penelitian …….…… ……..... 34
3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel …….……..... 34
3.5 Teknik Pengumpulan Data …….……..……..... 36
3.5.1 Data Primer …….…….……..……..... 36
3.5.2 Data Sekunder …….……..……..... 37
3.6 Metode Analisis …….…….. 38
3.6.1 Uji Validitas …….……..……... 38
3.6.2 Uji Reliabilitas …….……..……... 39
3.6.3 Teknik *Structural Equation Modeling* ……..... 39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Deskripsi Unit Analisis …….……..... 48
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan …….……..... 52
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen …….…….……..... 52
4.2.2 Analisis Deskriptif …….……. 55
4.2.3 Analisis Faktor Konfirmatori ……. 60
4.2.4 Analisis Full Model SEM …….……..……. 64
4.2.5 Perhitungan SEM Variabel Peneliti (Uji Structural Model) …….…….……..... 69
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis …….……. 72
4.2.7 Pembahasan …….…….……... 74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan …….……..……. 76
5.2 Saran …….…….…… 78

5.2.1 Saran Untuk Pihak Manajemen PT. Yam
Indonesia ……..……...……..... 79
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Lanjutan ……..... 80
DAFTAR PUSTAKA ……..……...……..... 81
LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Banyak Perusahaan Berdasarkan Jenis Industrinya……	1
1.2	Daftar Nama PerusahaanIndustri Alat Musik Non Tradisional di Indonesia……..	2
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu…….	23
3.1	Operasionalisasi Variabel……..	33
3.2	Proses Perhitungan Pengambilan Sampel……..	35
3.3	*Goodness of Fit Indices*……..	46
4.1	Hasil Uji Validitas……	53
4.2	Hasil Uji Reliabilitas…….	54
4.3	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	55
4.4	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Stres Kerja…….	57
4.5	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional……..	59
4.6	Hasil *Goodness of Fit Indices Full Model SEM*……	65
4.7	Hasil *Goodness of Fit Index Full Model SEM* Setelah Modifikasi…….	67
4.8	Estimasi Variabel Budaya Organisasi……..	69
4.9	Estimasi Variabel Stres Kerja……	70
4.10	Estimasi Variabel Kecerdasan Emosional……...	70
4.11	Signifikansi Hubungan Antara Variabel Penelitian…….	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Data Keterlambatan Karyawan PT. Yamaha Indonesia…	5
1.2	Hasil Observasi Gejala Stres Kerja pada Karyawan PT.Yamaha Indonesia…..…..….…....…..…..…..….…	7
2.1	Bagan Alur Kerangka Pemikiran…..…..…..…..…..…..…	27
3.1	Struktur Organisasi PT. Yamaha Indonesia…..…..…….	30
3.2	Model Struktural dari Hubungan antara Budaya organisasi, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional….....	41
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin…..	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur…..…..…..	49
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..	50
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja…..….	51
4.6	Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Budaya Organisasi…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…	60
4.7	Output Squarred Multiple Correlation Variabel Budaya Organisasi…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…	61
4.8	Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Stres Kerja	62
4.9	Output Squarred Multiple Correlation Variabel Stres Kerja…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..	62

4.10	Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Kecerdasan Emosional…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..….	63
4.11	Output Squarred Multiple Correlation Variabel Kecerdasan Emosional…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..…..….	63
4.12	Full Model SEM Seluruh Variabel…..…..…..…..…..…..…..….	64
4.13	Full Model SEM Setelah Modifikasi…..…..…..…..…..…..….	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Surat Jawaban Izin Observasi Skripsi
2	Kuesioner Penelitian
3	Data Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
4	Data Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja
5	Data Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional
6	Hasil Uji SEM dengan AMOS 18 Sebelum Modifikasi
7	Hasil Uji SEM dengan AMOS 18 Setelah Modifikasi
8	Kartu Konsultasi Bimbingan
9	Surat Persetujuan Seminar Proposal
10	Surat Persetujuan Seminar Hasil
11	Surat Persetujuan Sidang Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan surga bagi pasar industri dunia, jumlah penduduk yang banyak dan prilaku penduduk yang konsumtif menjadikan perusahaan-perusahaan asing berlomba-lomba untuk berinvestasi. Tercatat pada data PMA (Penanaman Modal Asing) milik Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) pemodal asing terbesar di Indonesia pada perhitungan tahun 2012 berasal dari Singapura yang menanamkan investasi hingga US$ 5,1 miliar. Diikuti Jepang sebesar US$ 1,5 miliar, Amerika Serikat (AS) US$ 1,5 miliar, Belanda senilai US$1,5 miliar, dan Korea Selatan US$1,2 miliar.

Hal tersebut juga didukung oleh data dari badan pusat Statistik (BPS) pada tahun 2012 yang mencatat terdapat sebanyak 29.468 perusahaan di Indonesia. 783 dari 29.468 perusahaan di Indonesia tersebut merupakan perusahaan afiliasi Jepang. Berikut daftar perusahaan yang tercatat di BPS berdasarkan jenis industrinya :

Tabel 1.1
Banyak Perusahaan Berdasarkan Jenis Industrinya
(Data Tahun 2012)

Jenis Industri	Jumlah
Makanan dan minuman	**6,615**
Tembakau	1,286
Tekstil	2,809
Pakaian jadi	**3,256**
Kulit dan barang dari kulit	813
Kayu, barang dari kayu, dan anyaman	1,782

Kertas dan barang dari kertas	526
Penerbitan, percetakan, dan reproduksi	897
Batu bara, minyak dan gas bumi, dan bahan bakar nuklir	73
Kimia dan barang-barang dari bahan kimia	1,179
Karet dan barang-barang dari plastic	1,847
Barang galian bukan logam	2,047
Logam dasar	276
Barang-barang dari logam dan peralatannya	1,020
Mesin dan perlengkapannya	477
Peralatan kantor, akuntansi, dan pengolahan data	10
Mesin listrik lainnya dan perlengkapannya	279
Radio, televisi, dan perlatan komunikasi	227
Peralatan kedokteran, alat ukur, navigasi, optik, dan jam	61
Kendaraan bermotor	336
Alat angkutan lainnya	380
Furniture dan industri lainnya	**3,135**
Daur ulang	137
Jumlah	**29,468**

Sumber: http://www.bps.go.id (diakses 2013)

Terlihat dari table 1.1 bahwa jenis "*furniture* dan industri lainnya" menempati peringkat ketiga sebagai industri dengan jumlah perusahaan terbanyak di Indonesia. Dalam kategori ini, salah satunya terdapat industri alat musik non tradisional (dalam www.kemenperin.go.id, diakses 01 Februari 2013 pukul 14.00). Setidaknya terdapat 23 perusahaan produsen alat musik non tradisional yang terdaftar pada Kementerian Perindustrian Indonesia. Daftar nama perusahaan-perusahaan tersebut dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Nama Perusahaan
Industri Alat Musik Non Tradisional di Indonesia
(Urutan sesuai abjad)

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	ALLEGRO GUITAR	12	MAS WIDORO PRODUCTION
2	ALLEGRO GUITAR II	13	MITRAKARYA MINIATUR
3.	AST INDONESIA, PT	14	RAHMAD, UD

4	BASE AUR RASTIKA	15	RAJASA PUTRA JAYA PERKASA, UD
5	CAHAYA GEMILING UTAMA, CV	16	REKAN SEJAHTERA GEMILANG, PT
6	CHOEUNINDO, PT	17	RIRA INDONESIA
7	CORT INDONESIA, PT	18	SAMICK INDONESIA,PT
8	EFFATHA INDONESIA, PT	19	SONY HENDIKAP
9	GENTA TRIKARYA, PT	20.	YAMAHA INDONESIA, PT
10	KANCA MUSIKINDO, PT	21.	YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA, PT
11.	KAWAI INDONESIA, PT	22.	YAMAHA MUSICAL PRODUCTS INDONESIA, PT

Sumber : www.kemenperin.go.id (diakses 01 Februari 2013 pukul 14.00)

Dua dari 23 perusahaan tersebut, terdapat 5 diantaranya yang merupakan perusahaan afiliasi antara Jepang dan Indonesia. Dua diantaranya adalah perusahaan besar yang memproduksi piano, yaitu PT. Kawai Indonesia dan PT. Yamaha Indonesia.

Sudah sepatutnya Indonesia berkaca dari Jepang untuk memajukan industri tanah air. Salah satu perbedaan yang secara luas diketahui antara Jepang dan Indonesia adalah budaya. Budaya sendiri adalah suatu ketetapan yang nantinya akan menjadi nilai-nilai yang wajib diterapkan oleh setiap individu. PT. Yamaha Indonesia dipimpin langsung oleh Presiden Direktur yang berkewarganegaraan Jepang. Tidak hanya satu orang, tapi terdapat lima ekspatriate yang sama-sama menunggangi jabatan tinggi di perusahaan, yaitu *General Manager*. Adanya ekspatriate yang menetap dan bekerja di perusahaan tentunya tak dapat dielakkan adanya budaya-budaya khas Jepang yang dibawa masuk ke dalam perusahaan.

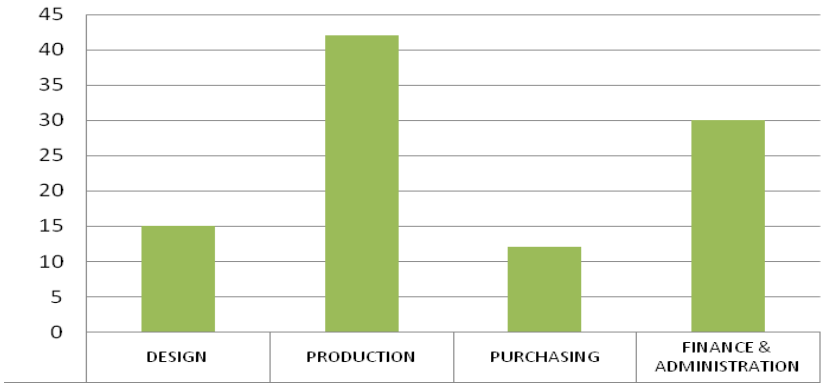
Budaya organisasi sendiri menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya

yang unik, khas, dan tidak selalu sama dengan budaya organisasi lain. Konsep budaya yang berlaku merujuk pada sistem nilai, norma, tata cara, dan praktik perilaku yang dimiliki dan dijadikan acuan bagi seluruh anggota organisasi (Pradikta, 2011). Dalam hal ini, kita mengenal salah satu budaya Jepang yaitu *Omoiyari* (sikap empati dan loyalitas), yang menekankan pada pentingnya membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan kepentingan bersama dalam jangka panjang. Penerapan *Omoiyari* pada perusahaan dilakukan melalui adanya berbagai *flyer* berisikan tatanan yang sengaja dibuat dan dibagikan kepada seluruh karyawan, diantaranya terdapat arahan mengenai : Cara mengajarkan pekerjaan, kata kunci dalam kerja, cara memperlakukan orang, metode *kaizen*, 5 syarat dasar berkendara dengan aman, dasar-dasar perbuatan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan, juga kebijakan dan target perusahaan per periode 189.

Adapun maksud adanya *flyer* tersebut agar karyawan saling mengetahui bahwa ada satu panduan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan pada karyawan lainnya guna menjaga rasa empati dan loyalitas. Salah satu pendekatan penanaman budaya organisasi yang digunakan oleh PT. Yamaha Indonesia adalah dengan penyebaran *flyer,* penyebaran *flyer* diharapkan dapat lebih efektif dibandingkan pendekatan secara personal kepada setiap karyawan, karena PT. Yamaha Indonesia sendiri terhitung per tanggal 31 Januari 2013 memiliki karyawan sejumlah 1341 orang.

Budaya yang erat dengan Jepang adalah disiplin. Karyawan WNI dituntut untuk sangat disiplin dan menyesuaikan diri dengan *ritme* kerja Jepang.

Kedislipinan Jepang berbeda jauh dengan Indonesia yang kurang peduli dengan ketepatan waktu. Perbedaan budaya tersebut menjadikan beberapa karyawan PT. Yamaha Indonesia mengaku sulit untuk mengikuti *ritme* sekaligus budaya Jepang yang cukup jauh berbeda dari budaya Indonesia. Hal ini tergambar dari wawancara sekaligus penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti untuk mengetahui respon dari para karyawan mengenai perbedaan budaya tersebut, 8 dari 10 karyawan PT. Yamaha Indonesia mengaku tidak mengerti makna dari penyebaran *flyer* tersebut, bahkan 2 diantaranya mengaku belum pernah melihat *flyer* panduan tersebut. Sementara jawaban untuk kedislipinan, dalam penerapannya karyawan WNI masih belum terbiasa mengikuti jam masuk kantor yaitu pukul 07.00, terlihat pada gambar 1.1 bahwa *persentase* keterlambatan karyawan dari empat divisi yang ada masih cukup tinggi, dengan *persentase* tertinggi ada pada karyawan divisi produksi. Ini menandakan bahwa sebagian karyawan produksi belum menjiwai budaya organisasi dari perusahaan.

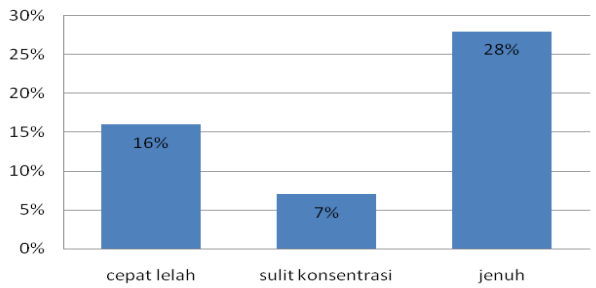


Gambar 1.1
Data Keterlambatan Karyawan PT. Yamaha Indonesia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2013.

Dalam berbagai kasus, budaya organisasi yang belum dijiwai oleh karyawan dapat menimbulkan stres kerja, seperti yang dilansir oleh Robbins (2003) bahwa kesesuaian individu dengan organisasi pada dasarnya penting, sebab studi terakhir memperlihatkan bahwa individu menginggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Sebab kesesuaian nilai karyawan dan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan tingkat perputaran yang rendah, yang kesemuanya itu tentu berhubungan erat dengan stres kerja yang dirasa karyawan akibat kultur organisasi mereka.

Stres kerja sendiri merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan baik dari segi fisik maupun psikisnya, yang mempengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan. Kondisi-kondisi tersebut dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan luar pribadi seorang karyawan. Stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Tetapi menarik untuk diperhatikan bahwa sebagian karyawan yang mengaku sulit menyesuaikan dengan *ritme* budaya perusahaan justru masih bertahan bekerja di PT. Yamaha Indonesia. Beberapa karyawan justru memiliki masa kerja yang panjang dan mengaku tidak merasa stres secara pribadi (yang seharusnya tercermin dari berbagai gejala kesehatan fisik/psikis).



Gambar 1.2
Hasil Observasi Gejala Stres Kerja pada Karyawan PT. Yamaha Indonesia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2013.

Rendahnya *presentase* karyawan yang mengalami gangguan-gangguan fisik/psikis seperti cepat lelah, sulit konsentrasi dan jenuh menandakan adanya faktor dalam diri karyawan yang membuat karyawan tersebut tetap bertahan dan berjuang untuk terbiasa dengan *ritme* perusahaan. Martin (2003) mengatakan bahwa tantangan bagi pekerja saat ini terutama adalah bertambahnya jam kerja serta keharusan untuk mengelola hal-hal berpotensi stres. Goleman (dalam Martin, 2003) dalam penelitiannya mengenai keberhasilan dan kinerja individu, serta dengan hubungan antar pribadi dan pengelolaan perubahan, menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dengan kesuksesan karir 80-90%.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi, stres kerja, dan kecerdasan emosional. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini akan meneliti seberapa kuat hubungan antar variabel sekaligus hubungan variabel dan dimensinya. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia dengan memusatkan penelitian pada karyawan tetap divisi produksi.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, stres kerja, kecerdasan emosional karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
2. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?
4. Apakah terdapat hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang budaya organisasi, stres kerja, kecerdasan emosional karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia
3. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

4. Untuk menguji secara empiris hubungan timbal-balik antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Yamaha Indonesia

   Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi tambahan kepada pihak manajemen PT. Yamaha Indonesia mengenai budaya organisasi, stres kerja, dan kecerdasan emosional karyawannya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk merumuskan sistem maupun kebijakan baru guna meningkatkan produktifitas karyawan sekaligus organisasi.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

   Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

   Diharapkan penelitian ini dapa dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

5. Masyarakat

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai masalah budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu ketetapan atau hasil penanaman karakter-karakter yang diharapkan perusahaan ada pada karyawannya dimana budaya tersebut akan menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat dianggap sebagai identitas sebuah perusahaan. Menurut Suwarto & Koeshartono, (dalam Pradikta 2011) budaya dapat diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya. Budaya sendiri berasal dari bahasa Sansekerta, *budhayah*, yaitu bentuk dari budi atau akal.

Budaya organisasi yang baik akan membentuk suatu sistem kerja yang baik. Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2010) yang memandang budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar karyawan perusahaan.

Budaya organisasi tampak dari pola prilaku seluruh atau mayoritas karyawan sehingga tidak bisa dihindari adanya perbedaan persepsi antar karyawan dikarenakan terdapat beberapa nilai-nilai perusahaan yang tidak tertulis (kecuali kebijakan). Selaras dengan pendapat Suwarti & Koeshartono, Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan kebijakan perusahaan yang juga berpengaruh langsung terhadap pembentukan karakter kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi marupakan identitas sebuah perusahaan sehingga sangat penting untuk dijaga dan dirumuskan dengan cermat. Ada beberapa cara pengukuran budaya organisasi salah satunya dengan memperhatikan dimensi-dimensi dari budaya organisasi itu sendiri. Robbin (2008) mengemukan tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakekat budaya organisasi, yaitu :

1. inovasi dan pengambilan resiko
2. perhatian kerincian
3. orientasi hasil
4. orientasi orang
5. orientasi tim
6. keagresifan
7. kemantapan

Pentingnya budaya organisasi belakangan menjadikan perusahaan melalui manajemennya senantiasa berusaha untuk menimbulkan budaya-budaya yang

positif guna mendapatkan output yang juga positif dari karyawan. Sedikit berbeda dengan Robbin, Hofstede (Robbins, 2008) membagi karakteristik budaya dalam lima dimensi, yaitu sebagai berikut :

- Jarak kekuasaan
- Individualisme *versus* Kolektivisme
- Maskulinitas *versus* Feminimitas
- Penghindaran ketidakpastian
- Orientasi jangka panjang v*ersus* jangka pendek

Hofstede turut menjabarkan bahwa yang dimaksud dengan jarak kekuasaan adalah suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama. Dalam tipe ini anggota organisasi menekan persamaan dan peluang, sehingga rentan terjadinya perbedaan sikap antara atasan dengan bawahan. Individualisme adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memerhatikan dirinya dan lebih suka bertindak sebagai individu daripada anggota kelompok. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada kebaikan kelompok sehingga mereka mengharapkan setiap individu di dalam kelompok saling menjaga dan melindungi satu sama lain. Maskulinitas merupakan atribut budaya organisasi yang menjelaskan tingkatan dimana nilai sosial ditandai oleh ketegasan, *gender* dan *materialism* sehingga memungkinkan adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam organisasi tersebut. Sedangkan pada feminimitas lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain, feminitas bukan berarti menekankan pada perempuan, namun kesetaraan *gender*. Penghindaran ketidakpastian merupakan satu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan dan berusaha menghindar dari situasi membingungkan sehingga anggota organisasi lebih senang melakukan

kegiatan yang terstruktur dibanding yang tidak terstruktur. Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya organisasi yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Sementara anggota organisasi dalam orientasi jangka pendek menghargai masa kini, dan lebih mudah menerima perubahan dibanding organisasi yang menerapkan budaya orientasi jangka panjang.

2.1.2 Stres Kerja

Berbicara mengenai stres maka tidak lain yang terlintas adalah kesemrawutan pikiran karena sesuatu. Sulitnya mendefinikan arti stres dalam kata-kata menjadikan stres menjadi satu hal yang tidak dapat dihindari sama sekali. Lussier (2005) mendefinisikan *stress is an emotional and/or physical reaction to environmental activities and events.* Dengan kata lain, Lussier beranggapan bahwa stres merupakan reaksi emosional atau psikis terhadap kegiatan yang terjadi di lingkungan sekitar.

Sebagai reaksi emosional, stres kerja biasanya timbul karena adanya tekanan yang diperoleh dari berbagai pihak (*stressor).* Seperti halnya beban kerja, tuntutan maupun kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Schuler yang dikutip dalam Sutanto (2006):

> Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Dengan demikian, stres kerja yang dapat diartikan sebagai perasaan tertekan tersebut dapat mengganggu karyawan untuk melaksanakan tugasnya

dengan baik. Hal tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (dalam Henny, 2007) bahwa stres kerja adalah:

> Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Selanjutnya Luthan (2008) menjabarkan bahwa respon terhadap stres kerja dapat berupa stres positif *(eustress)* maupun negartif *(distress). Eustress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). *Distress* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Pada akhirnya rasa tertekan, kegelisahan dan penurunan kesehatan bisa digolongkan sebagai stres kerja. Sebagai bentuk reaksi emosional, tentu stres kerja tidak datang dengan sendirinya, terdapat beberapa hal yang menyebabkan atau melatarbelakangi timbulnya stres kerja tersebut. Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Hasibuan (dalam Pradipta dan Sanny, 2012) terdiri dari:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar,
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai,
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
5. Balas jasa yang terlalu rendah,
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Enam faktor tersebut diklasifikasi oleh Luthans (2008) dalam empat penyebab stres (*stressor*) yang dikenali pada diri setiap individu, yaitu

1. Stres Ekstraorganisasi
2. Stres Organisasi
3. Stres Kelompok
4. Stres Individu

Dari berbagai teori yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja bisa diartikan sebagai ketidaksiapan seorang individu baik secara *skill* ataupun mental dalam menghadapi atau menerima tanggung jawab tugas. Stres kerja tampak dari gangguan psikis maupun fisik, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

Secara umum, kita mengenal ada tiga tipe kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spritualitas (SQ). Kecerdasan intelektual lebih diartikan sebagai kemampuan akal untuk berfikir, sedangkan kecerdasan emosional dan spiritualitas lebih diarahkan kepada kemampuan diri untuk mengatasi masalah dengan emosional dan kepercayaan terhadap agama.

Goleman (2005) mendefinisikan bahwa semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, merencanakan sekaligus untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi. Istilah kecerdasan emosional sendiri pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire*. Salovey dan Mayer (dalam Ambarwati, 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai :

> Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Setelah tahun 1990 banyak ahli berusaha mendefinisikan pengertian kecerdasan emosional karena dianggap sebagai jawaban atas persoalan yang mereka hadapi. Seperti yang dinyatakan oleh Goleman (2005):

> Kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita.

Sedikit berbeda dengan dua teori sebelumnya, Robbins & Judge (2008) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan infomasi emosional. Sehingga dengan kecerdasan emosional yang dimiliki, seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, sehingga dapat memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Setelah melakukan tinjauan dari berbagai sumber mengenai kecerdasan emosional, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menyingkapi seluruh kejadian tidak hanya di tempat kerja tetapi juga dalam kehidupannya.

2.1.3.1 Pengukuran Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Implikasi dari kecerdasan emosional dalam perkembangannya sedikit menimbulkan masalah, hal ini dikarenakan wilayah cakupan kecerdasan emosional yang juga masih belum bisa ditelisik secara detail. Namun secara konseptual, Carson, dan Birkenmeier (dalam Sukesi, 2006)

mengemukakan bahwa kerangka kerja kecerdasan emosional meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri *(Self-Awareness)*
2. Pengaturan diri *(Self-Regulation)*
3. Memotivasi Diri *(Self-Motivation)*
4. Empati *(Empathy)*
5. Ketrampilan hubungan antar pribadi *(Interpersonal Skill)*

Carson, dan Birkenmeier menjabarkan secara rinci bahwa yang dimaksud dengan kesadaran diri adalah sadar atas apa yang dirasakan, sedangkan pengaturan diri merupakan kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan sendiri. Kemampuan bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan (mampu memotivasi diri) juga merupakan salah satu dimensi dari kecerdasan emosional. Tidak hanya mementingkan individu, kecerdasan emosional juga memperhatikan dimensi empati, yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan keterampilan sosial atau kemampuan menangani emosi-emosi orang lain. Kecerdasan emosional berhubungan erat dengan kemampuan mengontrol impuls sehingga dapat bertindak dengan cara-cara yang tidak berbahaya bagi diri sendiri maupun orang lain. Sehingga Goleman (2005) pun memaparkan bahwa terdapat dua dimensi terpenting dari kecerdasan emosional : Keterampilan mengendalikan diri (*intrapersonal*) dan keterampilan berhubungan dengan orang lain (*interpersonal).*

Menurut Goleman, fokus dari kecerdasan emosional adalah pengendalian diri dan keterampilan berhubungan dengan orang lain. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan berhubungan dengan orang lain berkaitan

dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Roy Juliardhana dan tekad Wahyono dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada *Teller dan Customer Service* Bank, 2009.

   Penelitian yang dilakukan oleh dua mahasiswa program studi Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada *teller dan customer service* PT. BRI (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan metode SPSS dan 45 responden, hingga akhirnya didapat determinasi R square sebesar 0.384 yang menandakan bahwa hipotesis diterima dan artinya, kecerdasan emosi memberikan sumbangan sebesar 38.4% terhadap stres kerja yang ditimbulkan, atau dengan kata lain 38.4% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosi.

2. Ahmad Askari dalam penelitiannya yang berjudul *Any Relationship between Organization Culture and Job Stress of Personnel (Case Study: Governmental Departements at Firooz Abad City),* 2011.

   Mahasiswa jurusan manajemen *Islamic Azad University* (Iran) ini melakukan penelitian pada 282 staf pemerintahan di departemen *Firooz Abad City*

dan menghasilkan *pearson correlation coefficient* dimana angka tersebutlah yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja pada staf sebesar -0.573. Dengan kata lain, hasil tersebut mengungkapkan adanya hubungan negatif sebesar 57.3% antara budaya organisasi dan stres kerja.

3. Deltanni Citra dan Miftahun Ni'mah dalam penelitiannya yang berjudul, Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Perawat, 2009.

Hasil penelitian dua mahasiswa Universitas Islam Indonesia Yogyakarta ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada perawat RSUD dr. Sayidiman Magetan Jawa Timur, yang ditandai dengan korelasi determinan sebesar 17.2%. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional semakin rendah stres kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosional semakin tinggi stres kerja yang dirasakan perawat.

4. Elina Tolmats dan Anne Reino dalam penelitiannya yang berjudul, *Interconnections of Emotional Intelligence and Organizational Culture: Based on The Example of Two Business Sectors in Estonia,* diakses 2013.

Penelitian ini mengggunakan dua instrumen data sekunder. Kecerdasan emosional menggunakan *EITO (Emotional Intelligence Test in Organization)* dan budaya organisasi dites menggunakan *CVQ(Competing Values Questionnaire).* Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki estimasi persepsi yang baik mengenai budaya organisasi dibanding responden yang memiliki kecerdasan emosional

rendah. Penelitian ini juga mengukur bahwa setiap orang memiliki cara tersendiri untuk menerima maupun menerapkan budaya organisasi yang telah ada di perusahaannya, perbedaan kemampuan inilah yang disebut kecerdasan emosional. Peningkatan kecerdasan emosional karyawan akan diikuti dengan perbaikan pengembangan budaya organisasi.

5. Kakali Goswami, dan Rita Rani Talukdar dalam penelitiannya yang berjudul *Relation between Emotional Intelligence and Job Stress Engineer's at Managerial Level at Public Sector Organization*, 2013.

Penelitian yang dilakukan oleh dua dosen Psikologi dari Universitas Gauhati India ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan negative antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan melibatkan 30 responden yang merupakan pekerja di *public sector organization Assam* untuk selanjutnya diolah dengan SPSS. Hasil dari analisis regresi (R^2 = 0.28) menunjukkan bahwa stres kerja dapat dijelaskan sebesar 28% oleh kecerdasan emosional. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki stres kerja yang rendah, hal tersebut terjadi karena kecerdasan emosional dapat membantu seseorang untuk memberikan yang terbaik dan mengatasi kondisi lingkungan dengan efektif.

6. Hamideh Sherafatmandyari , Mehrdad Moharramzadeh , Hasan Seyed amery dalam penelitiannya yang berjudul *The relationship between Emotional Intelligence and job Stress*, 2012.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada 144 karyawan,

dan apakah empat dimensi kecerdasan emosional *(self-awareness, self-control, self-motivation, and empathy)* juga berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Pada hasil penelitiannya dinyatakan bahwa benar ditemukan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja, namun pada keempat dimensi stres kerja hanya *self-awareness* yang secara signifikan mampu menjelaskan variabel stres kerja.

7. Jafari, Yazdi, dan Hosseinian dalam penelitiannya yang berjudul *Predictability of Organizational Culture and Job Stress*, 2009.

Hasil dari penelitian ini menjadi penguat teori bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja. Pada penelitian yang menggunakan 248 responden dimana kesemuanya adalah staf sebuah perusahaan penyulingan minyak mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja sebesar –32%. Hingga dapat disimpulkan budaya organisasi yang baik dan dirasa nyaman oleh karyawan dapat menurunkan stres kerja.

8. Saddam Hussain Rahim dalam penelitiannya yang berjudul, *Emotional Intelligence and Stress: An Analytical Study of Pakistan Banks*, 2010.

Penelitian ini menggunakan 630 responden dari 23 bank yang secara *random* dipilih oleh peneliti. Hasilnya, diperoleh R^2 sebesar 60.5% , 61.4% dan 61.6% hubungan antara dimensi kecerdasan emosional (*emotional self-control, coach and mentor and organizational awareness)* dan stres kerja. Secara simultan, diperoleh hasil *F value* sebesar 0,000 yang menandakan hipotesis null ditolak, sehingga dengan kata lain ditemukan adanya hubungan antara kedua variabel

tersebut. Peneliti turut menambahkan bahwa manajemen bank seharusnya mengadakan *training emotional intelligence* secara berkala, karena hal tersebut akan sangat menguntungkan, tidak hanya menekan stres kerja karyawan, tapi juga meningkatkan produktifitas dan peforma juga memperbaiki responnya terhadap budaya organisasi. Masukan dari peneliti secara tidak langsung juga mengindikasikan adanya hubungan antara stres kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan dan budaya organisasi.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			BO	SK	KE
1	Roy Juliardhana dan tekad Wahyono, 2009	Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada *Teller dan Customer Service* Bank (PT. BRI)	-	✓	✓
2	Ahmad Askari, 2011	*Any Relationship between Organization Culture and Job Stress of Personnel (Case Study: Governmental Departements at Firooz Abad City)*	✓	✓	-
3	Deltanni Citra dan Miftahun Ni'mah, 2009	Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Perawat	-	✓	✓
4	Elina Tolmats dan Anne Reino, Diakses 2013.	*Interconnections of Emotional Intelligence and Organizational Culture: Based on The Example of Two Business Sectors in Estonia*	✓	-	✓
5	Kakali Goswami, dan Rita Rani Talukdar, 2013	*Relation between Emotional Intelligence and Job Stress Engineer's at Managerial level at Public Sector Organization*	-	✓	✓
6	Hamideh Sherafatmandyari , et. all, 2012	*The Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress*	-	✓	✓

7	Jafari, Yazdi, dan Hosseinian, 2009	*Predictability of Organizational Culture and Job Stress*	✓	✓	-
8	Saddam Hussain Rahim,	*Emotional Intelligence and Stress: An Analytical Study of Pakistan Banks*	-	✓	✓

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2013.

Keterangan :

BO : Budaya Organisasi

SK : Stres Kerja

KE : Kecerdasan Emosional

2.3 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi meliputi pemahaman penting dari kepercayaan, nilai, pendapat, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan suatu ketetapan atau hasil penanaman karakter-karakter yang diharapkan perusahaan ada pada karyawannya. Karena sifatnya yang berupa pemahaman, maka budaya organisasi pun tidak terlepas dari persepsi karyawan dalam memandang dan menjalaninya. Budaya organisasi dapat diukur setidaknya dengan lima dimensi, yakni jarak kekuasaan, individualism, maskulinitas, penghindaran ketidakpastian dan orientasi jangka panjang (Hofstede, dalam Robbins, 2008).

Robbins (2008) berpendapat bahwa kesesuaian individu dengan organisasi pada dasarnya penting, sebab studi terakhir memperlihatkan bahwa individu menginggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Sebab kesesuaian nilai karyawan dan kultur organisasi menjadi dasar kepuasan kerja,

komitmen terhadap organisasi dan tingkat perputaran yang rendah. Yang kesemuanya itu tentu berhubungan erat dengan stres kerja yang dirasa karyawan akibat kultur organisasi yang dirasa tidak nyaman menurut mereka. Beberapa penelitian terdahulu (Askari, 2011 dan Jazari, *et.all*, 2009) juga menguatkan pernyataan Robbins bahwa ditemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja.

Stres kerja sendiri adalah perasaan tertekan yag dirasakan seseorang yang juga berupa reaksi akan sesuatu. Stres kerja yang tinggi pada karyawan bisa menghambat kemajuan perusahaan dan berakibat pada kerusakan tatanan pola atau budaya organisasi yang telah mereka miliki. Stres tidak datang dengan sendirinya, setidaknya terdapat empat *stressor* (penyebab stres) yang dikenalkan oleh Luthans (2008), yaitu stres ekstraorganisasi, stres organisasi, stres kelompok dan stres individu. Sifatnya yang berupa reaksi dapat ditanggulangi dengan pemahaman terhadap situasi dan diri dengan baik. Secara keilmuan kita sebut dengan kecerdasan emosional.

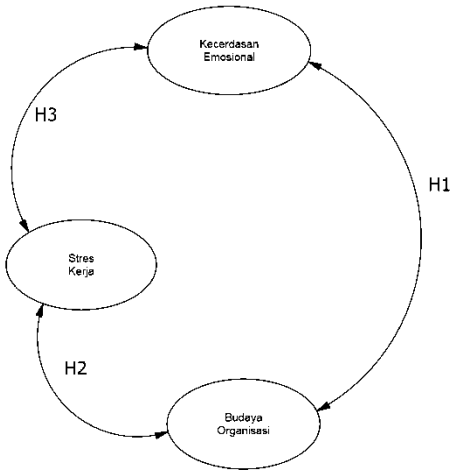
Hasil dari kelima penelitian terdahulu terkait hubungan kecerdasan emosional dan stres kerja adalah sama, yakni ditemukan adanya hubungan negatif antara keduanya. Goswami and Talukdar (2013) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menanggapi stres pada berbagai situasi. Juliardhana dan Wahyono (2009) juga membenarkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karaywan maka semakin rendah stres kerja karyawan tersebut, dan begitu sebaliknya. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki daya tahan yang baik, motivasi dan manajemen stres saat

menjalankan tuntutan pekerjaan dan dihadapkan pada permasalahan pekerjaan, sehingga dapat meminimalkan stres kerja yang muncul.

Lebih lanjut, ternyata kecerdasan emosional yang oleh Goleman (2005) dijabarkan dalam dua dimensi; *intrapersonal* dan *interpersonal* ini tidak hanya berhubungan dengan variabel stres kerja. Tolmats dan Reino (2013) menemukan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki estimasi persepsi yang baik mengenai budaya organisasi dibanding karyawan yang memiliki kecerdasan emosional rendah. Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka semakin mampu ia untuk menggerakkan budaya organisasi lebih efektif, begitu juga sebaliknya, budaya organisasi yang dipahami dan melekat dalam diri karyawan akan menghasilkan penguatan pemahaman diri karyawan secara emosional. Kecerdasan emosional juga kerap diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menerima, memahami diri sendiri, keadaan sekitar dan orang lain. Seperti yang dikatakan Ciarrochi (dalam Goswami and Talukdar, 2013) bahwa kecerdasan emosional sangat relevan untuk menanggapi budaya organisasi, perkembangan organisasi dan seseorang, karena kecerdasan emosional membangun satu jalur untuk mengerti dan menerima karakteristik lain yang ada pada setiap orang, gaya manajemen, sikap terhadap masalah (dapat diartikan sebagai kemampuan menangani stres kerja), kemampuan berhubungan baik dengan orang lain dan mengenali potensi. Sehingga dalam setiap tatanan kehidupan, sangat dibutuhkan kecerdasan emosional yang baik. Namun, kecerdasan emosional pun tidak

selamanya stagnan dan stabil, ia bisa bertambah tinggi atau malah menurun sesuai dengan pengasahan yang kita lakukan.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka untuk mempermudah alur kerangka penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Alur Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

2.4 Hipotesis

Adapun penjabaran hipotesis-hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Tidak terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

Ha : Terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Tidak terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

Ha : Terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Tidak terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

Ha : Terdapat hubungan timbal-balik secara signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Yamaha Indonesia

PT. Yamaha Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi alat musik piano yang terletak di Kawasan Industri Pulogadung atau lebih tepatnya beralamat di jln. Rawagelam I/5. Perusahaan yang merupakan afiliasi antara Jepang dan Indonesia ini didirikan pada tanggal 27 Juni 1974 dan sudah beroperasi sejak 17 Januari 1977. Perusahaan ini bergerak di bawah naungan Nippon Gakki Co. Ltd (Jepang). Luas keseluruhan perusahaan (pabrik, kantor, dan taman) sekitar 17.305 m^2 , menjadikan PT. Yamaha Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang terbesar di kawasan industri tersebut.

Awalnya PT. Yamaha Indonesia memproduksi berbagai alat musik diantaranya piano, pianica, dll. Namun, sejak bulan Oktober 1998, PT. Yamaha Indonesia mulai memfokuskan produksi pada piano saja. Terdapat dua jenis piano yang dihasilkan, yakni *Upright Piano (UP)* dan *Grand Piano (GP)*. PT. Yamaha Indonesia memperoleh penghargaan ISO 9001 dan ISO 14001 yang membuktikan perhatian PT. Yamaha Indonesia yang besar terhadap kualitas sistem produksi terbaik yang sejalan dengan keamanan lingkungan.

3.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi PT. Yamaha Indonesia

a. Visi

a. Peningkatan skala produksi Yamaha Indonesia.

b. Merencanakan peningkatan penjualan dengan target pasaran baru.

c. Antisipasi terhadap mutu.

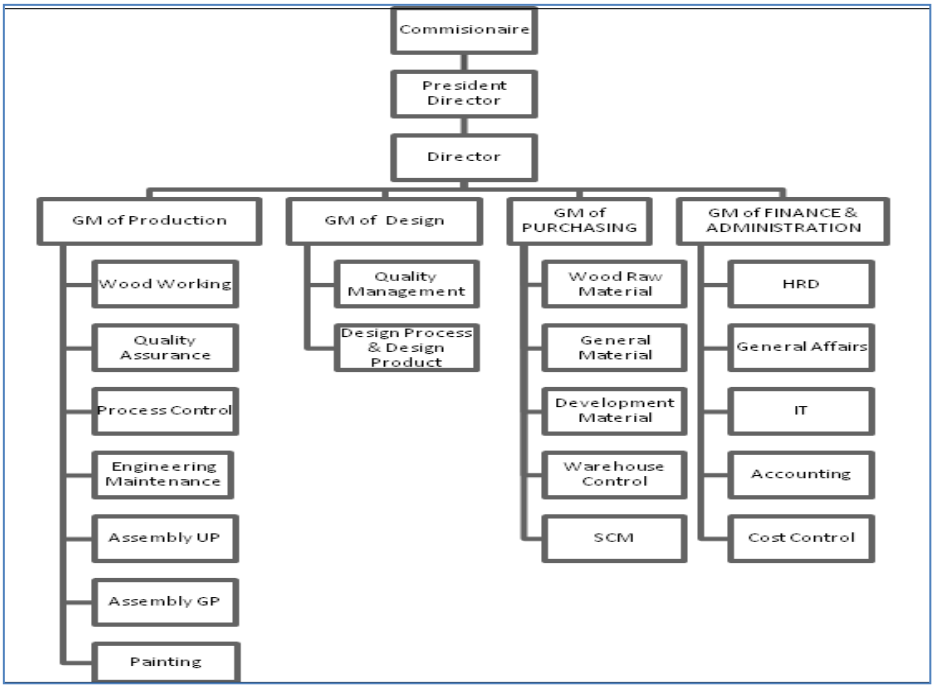
d. Antisipasi terhadap lingkungan.

e. Pendidikan untuk pembimbing.

b. Misi

Berbakti kepada negara melalui industri, dalam rangka berpartisipasi mensukseskan pelaksanaan pembangunan bagi terciptanya masyarakat adil dan makmur.

c. Bagan Organisasi PT. Yamaha Indonesia



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Yamaha Indonesia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Yamaha Indonesia yang beralamat di jln. Rawagelam I/5 Kawasan Industri Pulogadung, (021) 4619171. Penelitian dilakukan sejak bulan Februari 2013.

3.1 Batasan Penelitian

Responden yang dipilih adalah karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Penelitian ini bertujuan untuk pemecahan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi (Narbuko & Achmadi, 2011). Sedangkan tujuan dari penelitian kausalitas adalah untuk melihat seberapa erat hubungan dua variabel yang bersifat dua arah (Santoso, 2011).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten, yaitu budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional dengan sebelas variabel manifes. Santoso (2011) menjabarkan bahwa variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Sedangkan variabel manifes dijelaskan Santoso (2011) sebagai variabel

yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. Variabel laten dan manifes lebih dikenal dengan sebutan konstruk dan indikator.

3.3.1.1 Variabel Laten 1

Variabel laten 1 dalam penelitian ini ialah budaya organisasi. Budaya Organisasi adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan (Hofstede dalam Wibowo, 2010). Budaya organisasi sendiri bisa dimunculkan dan dibiasakan agar terbentuk kokoh dan diterapkan oleh seluruh individu di dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan lima dimensi yang dijabarkan oleh Hofstede (dalam Wibowo, 2011), yaitu sebagai berikut :

- Jarak kekuasaan (X_1)
- Individualisme (X_2)
- Maskulinitas (X_3)
- Penghindaran ketidakpastian (X_4)
- Orientasi jangka panjang (X_5)

3.3.1.2 Variabel Laten 2

Variabel laten 2 dalam penelitian ini adalah stres kerja. Menurut Luthans (2008), stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Untuk mengukur variabel ini, peneliti menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Luthans (2008) yaitu:

- Stres Ekstraorganisasi (X_6)
- Stres Organisasi (X_7)
- Stres Kelompok (X_8)
- Stres Individu (X_9)

3.3.1.3 Variabel Laten 3

Peneliti menempatkan kecerdasan emosional pada variabel laten 3. Goleman(2005) menjabarkan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Dimensi yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel ini merupakan dua dimensi terpenting dari kecerdasan emosional yang dicetuskan oleh Goleman (2005) :

- Keterampilan mengendalikan diri atau *intrapersonal.* (X_{10})
- Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *interpersonal.* (X_{11})

Untuk memudahkan penelitian, peneliti membuat kerangka operasionalisasi variabel yang akan menjadi landasan untuk membuat kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel		Dimensi	No. Butir
X_1	**Budaya Organisasi** adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. (Hofstede dalam Wibowo, 2010)	Jarak kekuasaan	1
			2
		Individualisme	3
			4
		Maskulinitas	5
			6
		Penghindaran ketidakpastian	7
			8
		Orientasi jangka panjang	9
			10
X_2	**Stres Kerja** adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. (Luthans, 2008)	Stres Ekstraorganisasi	11
			12
		Stres Organisasi	13
			14
		Stres Kelompok	15
			16
		Stres Individu	17,18
			19,20

X_3	**Kecerdasan Emosional** sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. (Goleman, 2005)	*Intrapersonal*	21,22, 23
			24,25
		Interpersonal	26
			27

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2013.

3.3.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 7 (tujuh). Operasionalisasi variabel pada Tabel 3.1 menggunakan interval 7 (tujuh) poin. Bentuk skala likert interval 1-7 yang digunakan adalah sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6	7
STS						SS

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia yang terbagi ke dalam 7 (tujuh) departemen yang berjumlah 400 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan tabel populasi dan sampel, maka sampel yang diambil berjumlah 200 orang, dengan berdasarkan tingkat konfidensi 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi (Sugiyono,

dalam Aprillia, 2012). Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{400}{1 + 400\ (0.05)^2}$$

$$= 200$$

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dalam pengambilan sampel. Metode *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011). Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2

Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

Departemen	Jumlah Karyawan	Perhitungan Responden	Jumlah Responden
ASSEMBLY GP	62	62/400x200	31
ASSEMBLY UP	92	92/400x200	46
ENGINEERING & MAINTENANCE	12	12/400x200	6

PAINTING	116	116/400x200	58
PROCESS CONTROL	11	11/400x200	6
QUALITY ASSURANCE	32	32/400x200	16
WOOD WORKING	75	75/400x200	37
Jumlah	**400**		**200**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data. Menurut Sekaran (dalam Utomo, 2012), data primer merunjuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian,.

3.5.1 Data Primer

Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peniliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden .

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Untuk penelitian ini, peneliti telah terlebih dahulu melakukan observasi saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan sehingga peneliti cukup mengenal dengan baik lingkungan kerja maupun kondisi objek penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT. Yamaha Indonesia, seperti data produksi, daftar karyawan dan penilaian kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menyatakan butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian valid dan *reliable*. Selanjutnya, penelitian ini akan menggunakan metode ***Structural Equation Modeling*** **(**SEM).

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* menyatakan bila r hitung > r tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima*(valid).* Sedangkan bila r hitung < dari r tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak *(unvalid).* Supriyanto (2009)

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama atau konsistensi data dapat dipercaya, menurut Supriyanto (2009). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut tetap mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2}\right)$$

Dimana:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{N}}{N}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total

3.6.3 Teknik *Structural Equation Modeling* (SEM)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software AMOS 18. Permodelan persamaan struktural *(Structural Equation Modeling)* biasa disingkat dengan SEM

dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor *(factor analysis)*, model structural *(structural model)*, dan analisis jalur *(path analysis)* (Sugiyono, 2011).

Sejalan dengan pendapat Sugiyono, Sitinjak dan Sugiarto (dalam Utomo, 2012) menyatakan bahwa SEM mampu menganalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lain, juga mengetahui besarnya kesalahan pengukuran. Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* atau analisa faktor konfirmatori pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasikan indikator-indikator yang paling dominan dalam suatu konstruk.

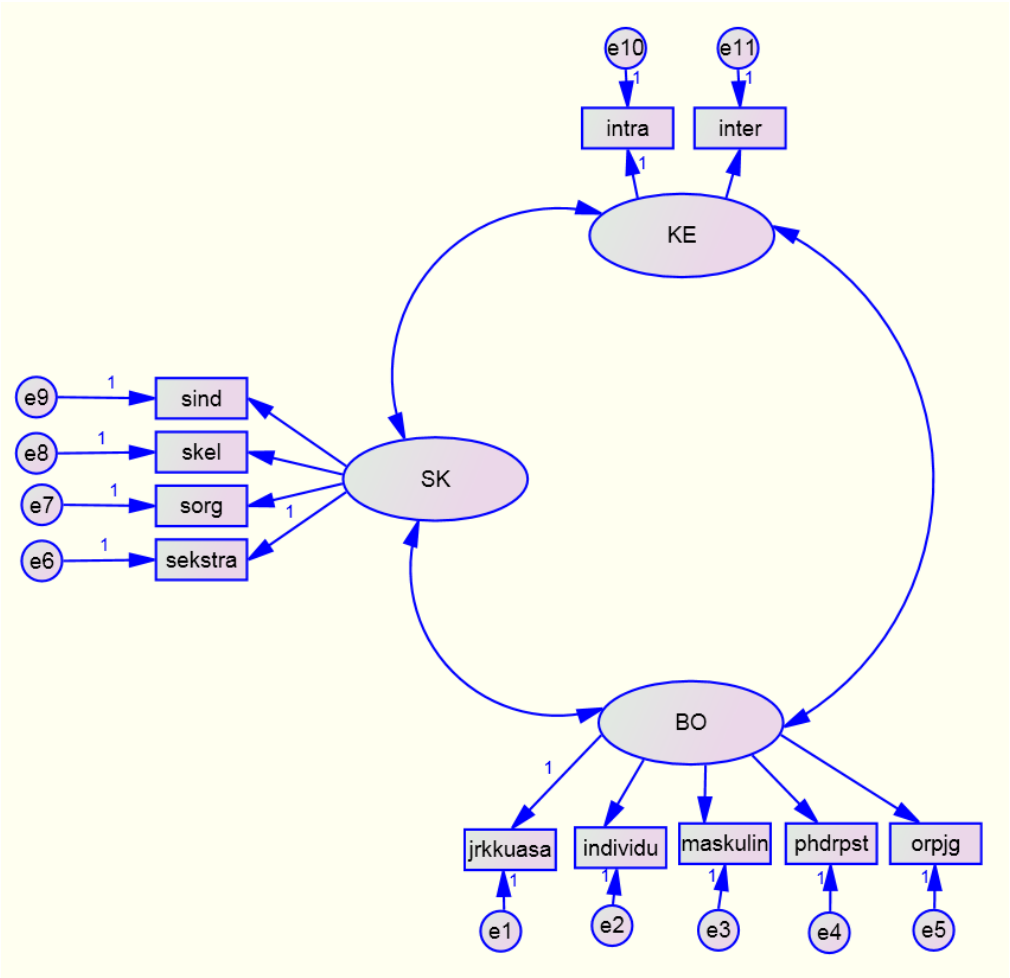
Hair dkk (dalam Sugiyono, 2012) mendeskripsikan langkah-langkah dalam SEM seperti berikut ini :

1. Pengembangan Model Berbasis Teoritis.

Model penelitian yang dibangun oleh peneliti berdasarkan pada hasil kajian teori. Model tersebut digunakan untuk menjawab berbagai permasalahan penelitian. Seluruh variabel dan *proxy* yang membentuk model penelitian ini juga telah dijelaskan pada operasional variabel penelitian. Model ini terdiri dari tiga variabel dan *proxy* yang berjumlah 11, dengan rincian lima *proxy* untuk variabel budaya organisasi, empat *proxy* untuk variabel stres kerja dan dua *proxy* untuk variabel kecerdasan emosional.

2. Mengkonstruksi Diagram Jalur Untuk Hubungan Kausal.

Setelah model penelitian disesuaikan dengan teori-teori yang relevan, maka selanjutnya model penelitian tersebut disusun dalam sebuah diagram jalur sehingga dapat dianalisis degan menggunakan *software* AMOS 18.



Gambar 3.2
Model Struktural dari Hubungan antara Budaya organisasi, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Keterangan:

BO : Budaya Organisasi	X_5 : Orientasi Jangka Panjang
SK : Stres Kerja	X_6 : Stres Ekstraorganisasi
KE : Kecerdasan Emosional	X_7 : Stres Organisasi
X_1 : Jarak Kekuasaaan	X_8 : Stres Kelompok
X_2 : Individualisme	X_9 : Stres Individu
X_3 : Maskulinitas	X_{10} : *Intrapersonal*
X_4 : Penghindaran Ketidakpastian	X_{11} : *Interpersonal*

3. Mengkonversi Diagram Jalur ke Dalam Model Struktural dan Model Pengukuran.

Pada langkah ketiga ini, persamaan struktural dan model pengukuran yang spesifik siap dibuat yaitu dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran.

4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

Dalam SEM, matriks inputnya dapat berupa matriks korelas atau matriks varians-kovarians. Dengan matrik ini, penelitian dapat melihat dua hal yaitu:

a. Jalur-jalur mana yang memiliki efek kausal yang lebih dominan dibandingkan denganjalur-jalur yang lain
b. Variabel eksogen yang mana yang efeknya lebih besr terhadap variabel endogen dibandingkan dengan variabel lainnya.

Hair dkk dalam Penny (2002) menentukan bahwa ukuran sampel yang sesuai antara 100 – 200. Ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter. Ukuran sampel memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil SEM. Setelah pengembangan model dan input data, peneliti harus memilih program yang dapat digunakan untuk

mengestimasi modelnya. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik estimasi *maximum likelihood estimation (ML)* pada program AMOS versi 18.0

Estimasi Structural Equation melalui analisis full model untuk melihat kesesuaian model dan hubungan yang dibangun dalam model.

5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Pada langkah ini dilakukan dengan melihat:

a. Standard error yang besar untuk satu koefisien atau lebih
b. Korelasi yang tinggi (≥0.9) diantara koefisien estimasi
c. Terdapat kesalahan varians yang negatif
d. Matriks yang diperoleh tidak definitif positif
e. Matriks informasi yang disajikan tidak sesuai harapan.

6. Evaluasi Kecocokan Model Berdasarkan Kriteria *Goodness-of-Fit*

Untuk menganalisis dengan SEM, perlu diperhatikan asumsi-asumsi berikut:

a. Tidak ada *outliers*
b. Ukuran sampel minimal 100
c. Penyebaran data bersifat normal
d. Tidak ada multikolinearitas (dapat dideteksi dengan melihat kecilnya angka determinan matriks kovarian). Setelah memnuhi semua kritera SEM, dapat melakukan evaluasi model.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model. Adapun modifikai model tidak perlu dilakukan apabila hasil penelitian sudah memberikan hasil yang sesuai.

3.6.3.1 Uji Kesesuaian Model

Pada prakteknya terdapat beberapa alat uji model pada SEM yang terbagi menjadi tiga bagian (Brown dan Cudeck, dalam Utomo, 2012) yaitu:

a. Absolute Fit Indices
b. Incremental Fit Indices
c. Parsimony Fit Indices

Pengujian yang paling mendasar pada SEM dengan mengukur model *fit* secara keseluruhan baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan yang disebut dengan *Absolute Fit Indices*. Ukuran untuk membandingkan model yang diajukan dengan model lain yang lebih dispesifikan disebut *Incremental Fit Indices*. Melakukan *adjustment* terhadap pengukuran *fit* untuk dapat diperbandingkan antar model penelitian disebut *Parsimony Fit Indices*.

Tabel 3.3 akan menunjukkan nilai uji kesesuaian model sebagai berikut sebagai kriteria model dikatakan baik (Brown dan Cudeck, dalam Utomo, 2012):

a. χ^2 – *Chi-Square Statistic* dan *P-value*
b. RMSEA – *The Root Mean Square Error of Approximation*
c. GFI *(Goodness of Fit Indices)*
d. AGFI *(Adjusted Goodness of Fit Indices)*
e. CFI *(Comperative Fit Index)*
f. TLI *(Tucker Lewis Index)*

Nilai *chi-square* sebesar nol menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna *(perfect fit).* Model yang akan diuji dipandang baik jika nilai *Chi-Square* nya rendah atau nilai *P-Value* nya lebih dari 0,05. Dalam pengujian ini nilai *chi-square* yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi.

Dari beberapa indikator model *fit* yang ada, RMSEA merupakan indikator yang paling informatif. RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya. Nilai RMSEA yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya model *fit*. Nilai yang berkisar antara 0,05 sampai 0,08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang dapat diterima *(reasonable).* Sedangkan RMSEA yang berkisar 0,08 sampai 0,1 menyatakan bahwa model memiliki fit yang cukup *(medicore).* RMSEA yang lebih dari 0,1 mengindikasikan model fit yang sangat jelek.

Indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menentukan tingkat informasi dari matriks varian kovarian observasi yang dapat dijelaskan oleh matriks varian-kovarian model (Mueller, dalam Utomo, 2012). GFI adalah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 sampai 1. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit'*.

Adjusted Goodness of Fit sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degree of freedom* pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai AGFI sebesar satu berarti model memiliki *perfect fit*. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair dalam Utomo, 2012). Perlu diketahui bahwa baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarian sampel.

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar nol sampai satu, dimana semakin mendekati satu mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi *(a very good fit).* Nilai yang diirekomendasikan adalah CFI ≥0,95. Keunggulan dari

indeks ini bahwa indeks ini tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model.

Merupakan *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah >0,95 (Baurngartner & Homburg, dalam Utomo, 2012).

Untuk lebih menjelaskan macam-macam pengukuran yang ada dalam setiap pengujian diatas, dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3

Goodness of Fit Indices

Ukuran GOF	***Cut-Off Value***
Absolute Fit Indices	
Chi-Square(X^2)	Membandingkan hasil probabilitas (p) pada *output*. Jika p > 0.05 maka Ho diterima dan sebaliknya
GFI *(Googness of Fit Index)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai GFI, semakin fit sebagai model. GFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ GFI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*
AGFI *(Adjusted Goodness of Fit Index)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai AGFI, semakin fit sebagai model. AGFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ AGFI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*
RMR *(Root Mean Residual)*	Nilai RMR yang semakin mendekati 0, menunjukkan model semakin baik
Incremental Fit Indices	
NFI (*Normed Fit Index)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai NFI, semakin fit sebagai model. NFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ NFI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*
CFI *(Comparative Fit Index)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai CFI, semakin fit sebagai model. CFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ CFI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*

TLI *(Tuker Lewis Index)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai TLI, semakin fit sebagai model. TLI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ TLI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*
IFI *(Increamental Fit Indices)*	Nilai berkisar 0-1. Semakin tinggi nilai IFI, semakin fit sebagai model. IFI ≥ 0.90 adalah *good fit*, sedangkan 0.80 ≤ IFI ≤ 0.90 adalah *marginal fit*
Parsiomony Fit Indices	
PNFI(Pratio x NFI)	Harus dalam *range values* antar 0 sampai dengan 1
PCFI (Pratio x CFI)	Harus dalam *range values* antar 0 sampai dengan 1
RMSEA *(Root Mean Square Error of Approximation)*	Jika nilai RMSEA ≤ 0.05 menunjukkan model *close fit*, ≤ 0.08 *good fit*
AIC *(Aikake Information Criterion)*	Jika nilai AIC lebih kecil daripada *saturated model* maka model dianggap fit
ECVI (*Expected Cross-Validation Index)*	Jika nilai ECVI lebih kecil daripada *saturated model* maka model dianggap fit

Sumber : Santoso (dalam Utomo, 2012)

3.6.3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan kausalitas antar variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu pengujian hipotesis. Kriteria pengujian adalah memperhatikan nilai probabilitas (p) dari nilai koefisien lamda(λ), jika nilai p lebih kecil dari nilai (0,05) maka indikator atau dimensi tersebut signifikan dan dapat digunakan untuk membentuk konstruk yang diukurnya. Dengan kata lain bahwa nilai probabilitas dari nilai koefisien lamda (λ) digunakan untuk menilai kecocokan dari indikator atau dimensi yang membuat sebuah faktor atau konstruk.

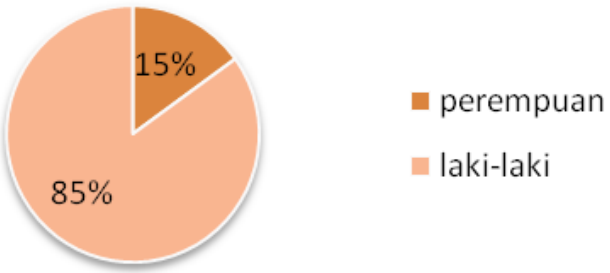
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 200 orang karyawan tetap produksi pada tujuh departemen yang ada pada PT. Yamaha Indonesia, yaitu departemen *Assembly Up, Assembly GP, Engineering & Maintenance, Painting, Process Control, Quality Assurance, dan Wood Working*. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi budaya organisasi, stres kerja, serta kecerdasan emosional karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang akan peneliti sajikan dalam *pie chart.*

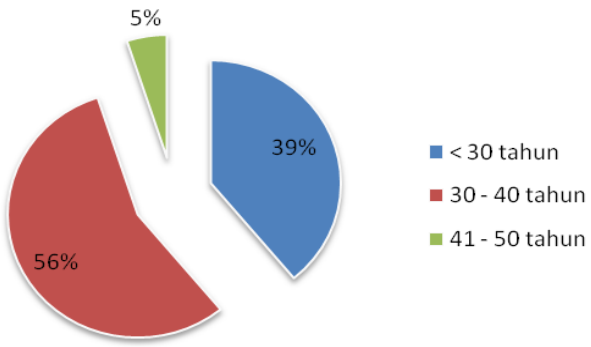


Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Berdasarkan gambar 4.1, dari total 200 responden, sebanyak 30 responden atau 15% adalah perempuan dan sebanyak 170 responden atau 85% adalah perempuan. Selisih jumlah antara responden laki-laki dan perempuan yang sangat berbeda jauh yaitu sekitar 70% menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap produksi di di PT. Yamaha Indonesia adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang terdapat pada divisi produksi memang lebih mengutamakan keterampilan dan ketangkasan dari seorang laki-laki dibanding wanita.

Profil responden yang akan disajikan selanjutnya adalah usia responden. Untuk memperoleh data usia responden, peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima jenjang usia yaitu; kurang dari 30 tahun (<30), usia 30 hingga 40 tahun (30-40), serta usia 41 hingga 50 tahun (41-50). Berikut ini data yang diterima oleh peneliti mengenai usia responden:



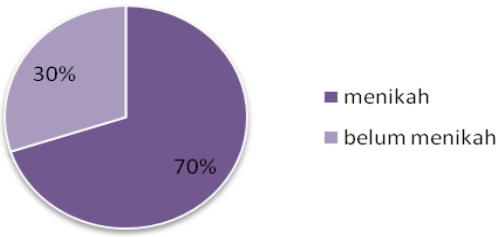
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini cukup beragam. Responden didominasi oleh karyawan yang

berusia 30-40, yaitu sebesar 56% dari 200 responden. Sementara responden yang berusia kurang dari 30 tahun memiliki *persentase* 39%. Sedangkan responden berusia 41-50 tahun hanya sedikit sekali, yaitu 5%.

Selanjutnya, data yang disajikan peneliti mengenai profil responden ialah status karyawan:

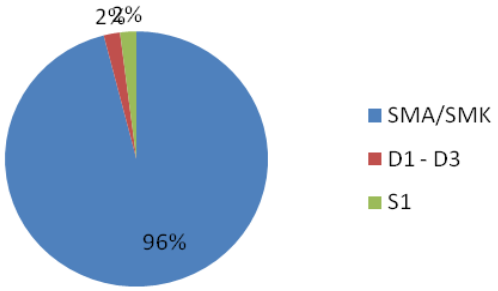


Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 140 karyawan yang sudah menikah dengan *persentase* sebesar 70%, dan hanya 60 karyawan atau 30% yang belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat selisih sebesar 40% antara karyawan yang sudah menikah dan belum menikah.

Karakterisitik Responden yang selanjutnya akan dibahas ialah berdasarkan pendidikan terakhi. Berikut diagram untuk profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

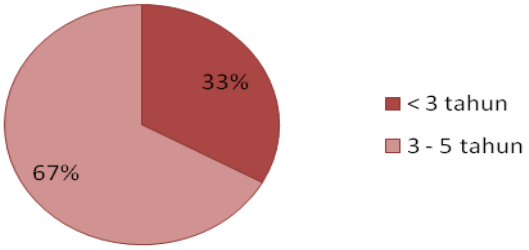


Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden didominasi oleh karyawan yang pendidikan SMA dengan jumlah 192 orang dan *persentase* 96%. Responden yang berpendidikan D1-D3 sebanyak 4 orang dengan *persentase* 2% dan klasifikasi terakhir, responden yang berpendidikan S1 ada sebanyak 4 orang dengan *persentase* 2%. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan tetap produksi PT. Yamaha Indonesia adalah SMA/SMK/sederajat. Hal ini sangat wajar terjadi karena pekerjaan mereka menuntut karyawan untuk menggunakan ketangkasan dan keterampilan dalam memroduksi piano sehingga kurang membutuhkan kemampuan manajerial.

Selain beberapa karakteristik diatas, penelitian ini juga menyertakan karakteristik responden yang dibedakan lama mereka bekerja atau mengabdi pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang yaitu PT. Yamaha Indonesia. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan lamanya mereka bekerja:



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013

Berdasarakan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja antara 3-5 tahun dengan *persentase* 67% . sedangkan 33% lainnya telah bekerja kurang dari 3 tahun.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) AMOS 18 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya. Sedangkan untuk menguji instrumen peneliti menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan tetap produksi PT. Yamaha Indonesia, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* (*product moment*) yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel\ (0.361)}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel\ (0.361)}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 27 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi			
Butir 1	0,540	0,361	Valid
Butir 2	0,442	0,361	Valid
Butir 3	0,457	0,361	Valid
Butir 4	0,553	0,361	Valid
Butir 5	0,447	0,361	Valid
Butir 6	0,662	0,361	Valid
Butir 7	0,680	0,361	Valid
Butir 8	0,815	0,361	Valid
Butir 9	0,546	0,361	Valid
Butir 10	0,609	0,361	Valid
Stres Kerja			
Butir 11	0,387	0,361	Valid
Butir 12	0,430	0,361	Valid
Butir 13	0,371	0,361	Valid
Butir 14	0,437	0,361	Valid
Butir 15	0,416	0,361	Valid
Butir 16	0,561	0,361	Valid
Butir 17	0,422	0,361	Valid
Butir 18	0,398	0,361	Valid
Butir 19	0,399	0,361	Valid
Butir 20	0,392	0,361	Valid
Kecerdasan Emosional			
Butir 21	0,540	0,361	Valid
Butir 22	0,481	0,361	Valid
Butir 23	0,493	0,361	Valid
Butir 24	0,536	0,361	Valid
Butir 25	0,572	0,361	Valid
Butir 26	0,583	0,361	Valid
Butir 27	0,579	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1, keseluruhan butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid, karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel\ (0.361)}$. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam uji ini adalah uji *Alpha Cronbach's*, dimana nilai korelasi r akan dibandingkan dengan nilai 0,6 sebagai nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Alpha Cronbach's* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *Alpha Cronbach's* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach's*	Nilai Minimum	Ket.
Budaya Organisasi	0,859	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,818	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,770	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini antara lain budaya organisasi, stres kerja, dan kecerdasan emosional dapat dinyatakan reliable karena nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60. Jadi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau dapat diandalkan.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan hasil jawaban dari data primer yang dioleh melalui kuesioner yang disebarkan pada responden. Pada hasil tersebut terlihat jawaban responden mengenai tingkat Sangat Tidak Setuju (STS), dan Sangat Setuju (SS) untuk tiap pertanyaa yang diberikan dalam kuesioner. Berikut ini merupakan data hasil analisis deskriptif mengenai variabel budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional karyawan. Oleh karena pernyataan pada kuesioner positif dan tentunya membutuhkan jawaban yang juga positif, maka dalam analisis deskriptif ini akan dijabarkan seberapa besar jawaban responden untuk pilihan Sangat Setuju (jumlah dari jawaban 6 dan 7).

4.2.2.1. Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi terdapat lima *proxy* (dimensi) yaitu jarak kekuasaan, individualism, maskulinitas, penghindaran ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang. Disetiap *proxy* tersebut terdapat masing-masing dua pernyataan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Jarak Kekuasaan															
1	Menurut saya, perusahaan selalu mengadakan musyawarah dengan karyawan sebelum menentukan suatu kebijakan	20	10%	15	8%	31	16%	29	15%	28	14%	23	12%	54	27%
2	Saya menganggap, pihak manajemen perusahaan selalu terbuka dalam menerima pendapat atau saran dari karyawan	24	12%	14	7%	45	23%	48	24%	22	11%	10	5%	37	19%
	Mean dimensi jarak kekuasaan		**11%**		**7%**		**19%**		**19%**		**13%**		**8%**		**23%**
Dimensi : Individualisme															

3	Saya menganggap, perusahaan mendorong setiap karyawan agar meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan promosi (naik jabatan)	14	7%	10	5%	19	10%	33	17%	38	19%	26	13%	60	30%
4	Menurut saya, perusahaan sangat peduli apakah karyawan bekerja sendiri atau bekerja dalam suatu tim	12	6%	8	4%	30	15%	38	19%	36	18%	28	14%	48	24%
	Mean dimensi Individualisme		**7%**		**5%**		**12%**		**18%**		**19%**		**14%**		**27%**
Dimensi : Maskulinitas															
5	Menurut saya, terdapat perbedaan dalam pembagian tugas antara karyawan wanita dan pria	24	**12%**	10	5%	14	7%	30	15%	24	12%	28	14%	60	30%
6	Saya menganggap, perusahaan sangat memperhatikan banyaknya *output* yang dihasilkan karyawan	9	5%	2	1%	14	7%	30	15%	21	11%	56	28%	68	34%
	Mean dimensi Maskulinitas		**8%**		**3%**		**7%**		**15%**		**11%**		**21%**		**32%**
Dimensi : Penghindaran Ketidakpastian															
7	Menurut saya, perusahaan mengharuskan kegiatan operasional berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan	10	5%	0	0%	5	3%	15	8%	27	14%	55	28%	88	44%
8	Menurut saya, perusahaan mengharuskan karyawan untuk mengikuti kegiatan kebersamaan (misal: senam pagi, kerja bakti, *gathering*, dll)	2	1%	1	1%	2	1%	6	3%	30	15%	49	25%	110	55%
	Mean dimensi Penghindaran Ketidakpastian		**3%**		**0%**		**2%**		**5%**		**14%**		**26%**		**50%**
Dimensi : Orientasi Jangka Panjang															
9	Menurut saya, perusahaan melakukan pengolahan limbah secara mandiri	8	4%	4	2%	11	6%	20	10%	39	20%	56	28%	62	31%
10	Menurut saya, perusahaan mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan sebagai karyawan produksi	10	5%	0	0%	9	5%	19	10%	26	13%	42	21%	94	47%
	Mean dimensi Orientasi Jangka Panjang		**5%**		**1%**		**5%**		**10%**		**16%**		**25%**		**39%**
	Total Variabel Jawaban Budaya Organisasi		**7%**		**3%**		**9%**		**13%**		**15%**		**19%**		**34%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Tabel 4.3 menunjukkan secara keseluruhan *proxy* dalam variabel budaya organisasi mendapat respon yang cukup baik dari para responden. Sebanyak 53% responden menjawab Sangat Setuju (jumlah dari jawaban 6 dan 7) dengan pernyataan yang diberikan. *Persentase* jawaban Sangat Setuju terbesar terdapat pada *proxy* penghindaran ketidakpastian yaitu sebesar 76% yang kemudian diikuti oleh proxy orientasi jangka panjang (64%), maskulinitas (53%). Ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi pada PT. Yamaha Indonesia yang merupakan perusahaan afiliasi Jepang – Indonesia dianggap oleh para karyawannya telah memiliki kelima dimensi yang diajukan Hofstede (dalam Robbins, 2008) untuk menjabarkan variabel budaya organisasi, yakni adanya jarak kekuasaan, individualisme, maskulinitas, penghindaran ketidakpastian dan orientasi jangka panjang.

4.2.2.2. Stres Kerja

Untuk variabel stres kerja peneliti menggunakan empat *proxy* (dimensi) yaitu stres ekstraorganisasi, stres organisasi, stres kelompok dan stres individu. Pada tiap *proxy* tersebut terdapat masing-masing dua pernyataan, kecuali untuk *proxy* stres individu, peneliti menggunakan empat pernyataan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Stres Ekstraorganisasi															
11	Konflik dengan anggota keluarga di rumah mempengaruhi aktivitas kerja saya di pabrik	70	35%	26	13%	18	9%	34	17%	24	12%	6	3%	22	11%
12	Saya memiliki kesibukan lain di luar jam kerja pabrik	50	25%	26	13%	23	12%	30	15%	26	13%	10	5%	35	18%
	Mean dimensi Stres Ekstraorganisasi		**30%**		**13%**		**10%**		**16%**		**13%**		**4%**		**14%**
Dimensi: Stres Organisasi															
13	Saya merasa sulit mendapat kesempatan untuk cuti	69	35%	26	13%	28	14%	34	17%	11	6%	14	7%	18	9%
14	Saya dituntut untuk disiplin saat bekerja	12	6%	1	1%	5	3%	8	4%	16	8%	43	22%	115	58%
	Mean dimensi Stres Organisasi		**20%**		**7%**		**8%**		**11%**		**7%**		**14%**		**33%**
Dimensi: Stres Kelompok															
15	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya dan rekan kerja selalu mendapat desakan dari atasan	58	29%	34	17%	12	6%	36	18%	16	8%	16	8%	28	14%

16	Saya dan rekan kerja merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan	73	37%	35	18%	25	13%	29	15%	16	8%	8	4%	14	7%
	Mean dimensi Stres Kelompok		**33%**		**17%**		**9%**		**16%**		**8%**		**6%**		**11%**
Dimensi: Stres Individu															
17	Saya merasa cepat lelah saat sedang bekerja	50	25%	43	22%	34	17%	34	17%	7	4%	12	6%	20	10%
18	Saya merasa sulit berkonsentrasi saat sedang bekerja	86	43%	50	25%	32	16%	12	6%	6	3%	4	2%	10	5%
19	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton	51	26%	27	14%	16	8%	27	14%	24	12%	27	14%	28	14%
20	Saya merasa khawatir akan mengalami kecelakaan saat bekerja	37	19%	21	11%	22	11%	24	12%	24	12%	26	13%	46	23%
	Mean dimensi Stres Individu		**28%**		**18%**		**13%**		**12%**		**8%**		**9%**		**13%**
	Total Variabel Jawaban Stres Kerja		**28%**		**14%**		**10%**		**14%**		**9%**		**8%**		**18%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

Pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan secara keseluruhan *proxy* dalam variabel stres kerja. *Persentase* jawaban rata-rata terbesar berada dalam kategori Sangat Tidak Setuju (jumlah dari jawaban 1 dan 2) dengan *persentase* sebesar 42% yang mengindikasikan bahwa secara umum, sebagian besar karyawan tidak mengalami stres kerja. *Proxy* dengan jawaban Sangat Setuju (jumlah dari jawaban 6 dan 7) terbesar adalah *proxy* stres organisasi yaitu sebesar 47%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan kebanyakan berasal dari hal-hal yang berasal dari tekanan yang didapat dari kebijakan maupun peraturan-peraturan yang diterapkan di PT. Yamaha Indonesia.

Proxy yang memperoleh *persentase* Sangat Setuju dua terendah adalah *proxy* stres ekstraorganisasi (18%) dan stres kelompok (17%) yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu untuk mengatasi stres yang ditimbulkan oleh ritme dari departemennya maupun dari pihak luar kantor.

4.2.2.3 Kecerdasan Emosional

Pada variabel kecerdasan emosional terdapat dua *proxy* (dimensi) yaitu *intra personal* dan *interpersonal*. Pada *proxy intrapersonal* terdapat lima pernyataan dan dua pernyataan di *proxy interpersonal*. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Intrapersonal															
21	Saya tahu kelebihan saya	13	7%	4	2%	10	5%	23	12%	28	14%	46	23%	76	38%
22	Saya tahu kekurangan saya	15	8%	5	3%	6	3%	23	12%	34	17%	36	18%	81	41%
23	Saya mengenali sifat-sifat saya	9	5%	2	1%	16	8%	18	9%	32	16%	45	23%	78	39%
24	Saya tetap mampu bekerja dengan baik walaupun saya sedang marah	8	4%	2	1%	13	7%	27	14%	38	19%	40	20%	72	36%
25	Saya menjaga agar tidak menyakiti perasaan rekan kerja	4	2%	0	0%	9	5%	10	5%	12	6%	65	33%	100	50%
	Mean dimensi Intrapersonal		**5%**		**1%**		**5%**		**10%**		**14%**		**23%**		**41%**
Dimensi: Interpersonal															
26	Saya selalu membantu teman yang sedang kesulitan	4	2%	2	1%	2	1%	16	8%	29	15%	58	29%	89	45%
27	Saya selalu bersikap ramah dengan siapapun	4	2%	1	1%	7	4%	12	6%	21	11%	48	24%	107	54%
	Mean dimensi Interpersonal		**2%**		**1%**		**2%**		**7%**		**13%**		**27%**		**49%**
	Total Variabel Jawaban Kecerdasan Emosional		**3%**		**1%**		**4%**		**9%**		**13%**		**25%**		**45%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2013.

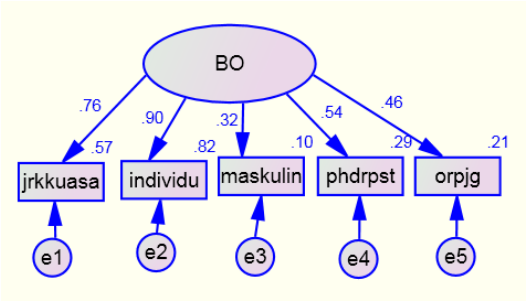
Hasil perhitungan untuk variabel kecerdasan emosional menunjukkan secara keseluruhan *proxy* dalam variabel kecerdasan emosional mendapat respon yang sangat baik dari responden. Responden memberikan jawaban Sangat Setuju (jumlah dari jawaban 6 dan 7) dengan *persentase* jawaban rata-rata sebesar 70%. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan

pengelolaam emosional yang baik. *Persentase* sangat setuju terbesar ada pada *proxy interpersonal*, sebesar 76%. Ini menandakan bahwa para karyawan sangat menjunjung tinggi hubungan antar karyawan di PT. Yamaha Indonesia dengan bersikap ramah dan hangat.

4.2.3 Analisis Faktor Konfirmatori

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori *(Confirmatory Factor Analysis)* dilakukan secara terpisah untuk masing-masing variabel laten. Dalam AMOS analisis hubungan indikator dengan konstruk dilakukan melalui *Uji Convergent Validity*. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah sebuah indikator yang digunakan dalam konstruk mampu menjelaskan konstruk tersebut. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai *factor loading* indikator menghasilkan nilai yang tinggi (>0.5).

Uji Convergent Validity untuk variabel budaya organisasi yang terlihat pada Gambar 4.6 menunjukkan bahwa *proxy* **individu** memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel budaya organisasi dengan *factor loadings* sebesar 0.82, dibandingkan dengan *proxy* **jrkkuasa, maskulin, phdrpst** dan **orpjg**.



Gambar 4.6
Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Budaya Organisasi
Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013

Gambar 4.7 merupakan *output* Tabel *Squared Multiple Correlation* yang merupakan hasil pengkuadratan dari angka *factor loadings* tiap indikator. Angka 0.816 pada *proxy* **individu** dapat diartikan bahwa 0.816 x 100% = 81,6% variasi dari *proxy* **individu** dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 81,6% = 18,4%) dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah error (e2). Karena besarnya *persentase* yang mampu dijelaskan oleh *proxy* **individu**, maka *proxy* **individu** merupakan indikator yang tepat bagi konstruk budaya organisasi. Angka yang lainnya dapat diintepretasi dengan cara serupa. Terlihat *proxy* **maskulin** memiliki hubungan yang paling lemah terhadap konstruk.

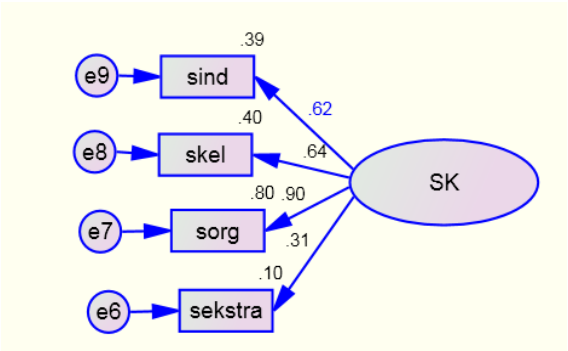
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
jrkkuasa	.574
individu	.816
maskulin	.101
phdrpst	.293
orpjg	.209

Gambar 4.7
Output Squarred Multiple Correlation Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013.

Uji Convergent Validity untuk variabel Stres Kerja yang terlihat pada Gambar 4.8 menunjukkan bahwa *proxy* **sorg** memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel stres kerja dengan *factor loadings* sebesar 0.80, dibandingkan dengan *proxy* **sind, skel,** dan **sekstra**. Sedangkan *factor loadings* terkecil terdapat pada *proxy* **sekstra** (0.31).



Gambar 4.8
Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Stres Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2012

Gambar 4.9 menunjukkan *Squared Multiple Correlation* untuk variabel stres kerja. Angka terbesar terletak pada proxy **sorg** yaitu 0.803 (80,3%) dan yang terkecil diperoleh oleh proxy **sekstra** yaitu sebesar 0.096 (9,6%). Sedangkan **sind** dan **skel** sama-sama memiliki hubungan yang kurang erat terhadap konstruk. Yang menunjukkan bahwa hanya satu *proxy* atau indikator yang terdapat pada variabel stres kerja yang tepat untuk digunakan untuk konstruk tersebut.

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

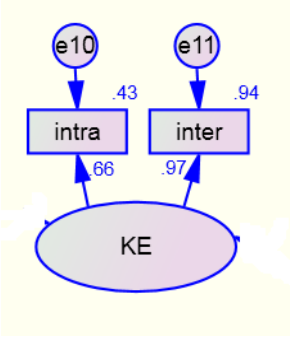
	Estimate
sekstra	.096
sorg	.803
skel	.405
sind	.388

Gambar 4.9
Output Squarred Multiple Correlation Variabel Stres Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013

Gambar 4.10 dibawah ini merupakan output *Uji Convergent Validity* untuk konstruk Kecerdasan Emosional. *Factor loading* terbesar terdapat pada *proxy* **inter** dengan nilai sebesar 0.97 yang menunjukkan bahwa *proxy* ini memiliki pengaruh paling besar dibandingkan *proxy* lainnya. *Proxy* yang memiliki

pengaruh paling kecil terhadap variabel kecerdasan emosional ialah **intra** yang memiliki *factor loading* masing sebesar 0.43.



Gambar 4.10
Hasil Uji *Convergent Validity* untuk Variabel Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013.

Uji Convergent Validity diatas didukung dengan output *Squared Multiple Correlation* yang terdapat pada Gambar 4.11 berikut ini. *Proxy* **inter** dan **intra** memiliki nilai estimasi yaitu masing-masing 0,922 dan 0.443 yang menunjukkan bahwa 92,2% variasi dari *proxy* **inter** dan 44,3% variasi dari *proxy* **intra** yang mampu menjelaskan variabel kecerdasan emosional, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan *proxy* yang terdapat pada variabel kecerdasan emosional merupakan indikator yang tepat bagi konstruk tersebut.

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

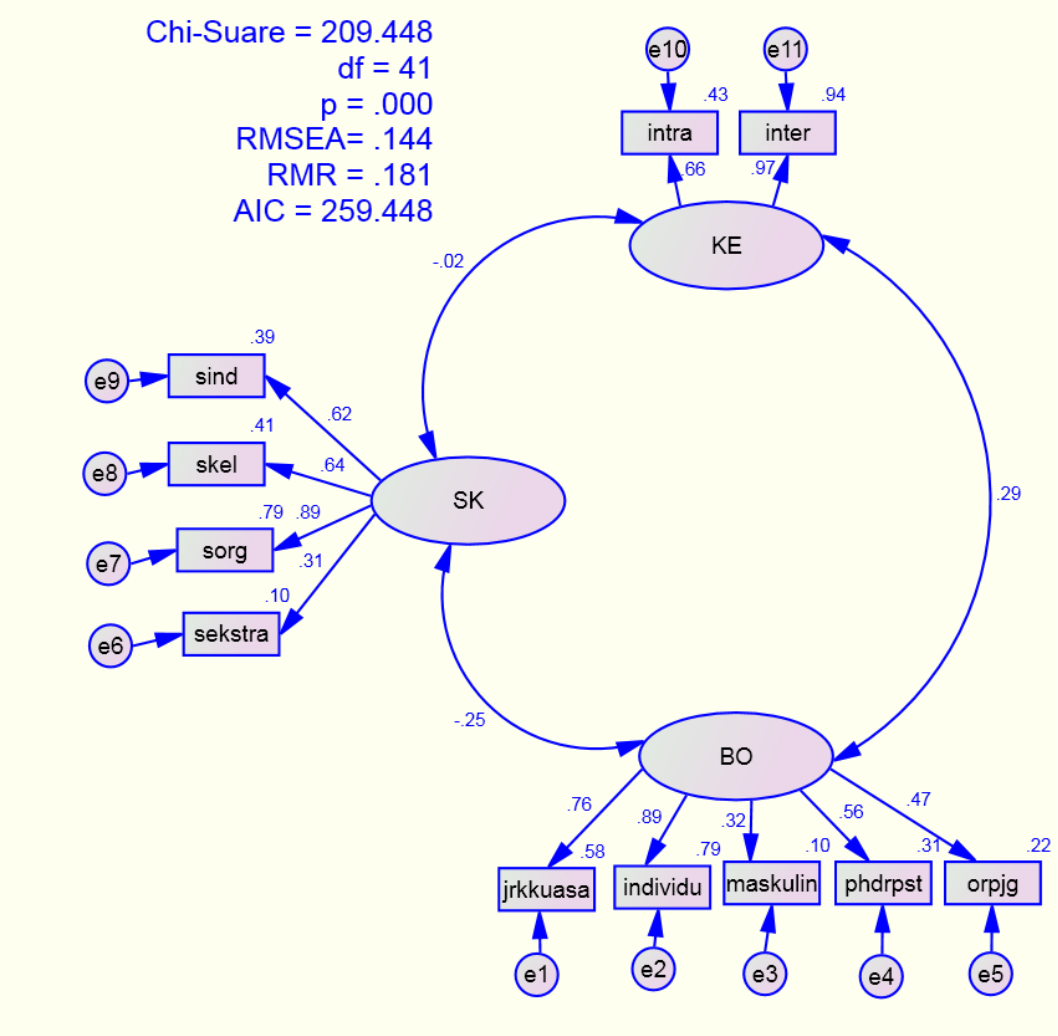
	Estimate
intra	0.443
inter	0.922

Gambar 4.11
Output Squarred Multiple Correlation Variabel Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013

4.2.4 Analisis *Full Model* SEM

Setelah melakukan uji konfirmatori untuk masing-masing variabel, selanjutnya peneliti menguji *full model* SEM, yang hasilnya terlihat pada gambar 4.12.



Gambar 4.12
Full Model SEM Seluruh Variabel

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013

Untuk mengetahui apakah model yang diajukan dapat diterima atau ditolak , diindikasikan dengan derajat kesesuaiannya, dapat dilihat dari evaluasi *Goodness*

of Fit Indices. Untuk lebih jelasnya, hasil evaluasi *Goodness of Fit Indices* dapat dilihat dalam Tabel 4.6

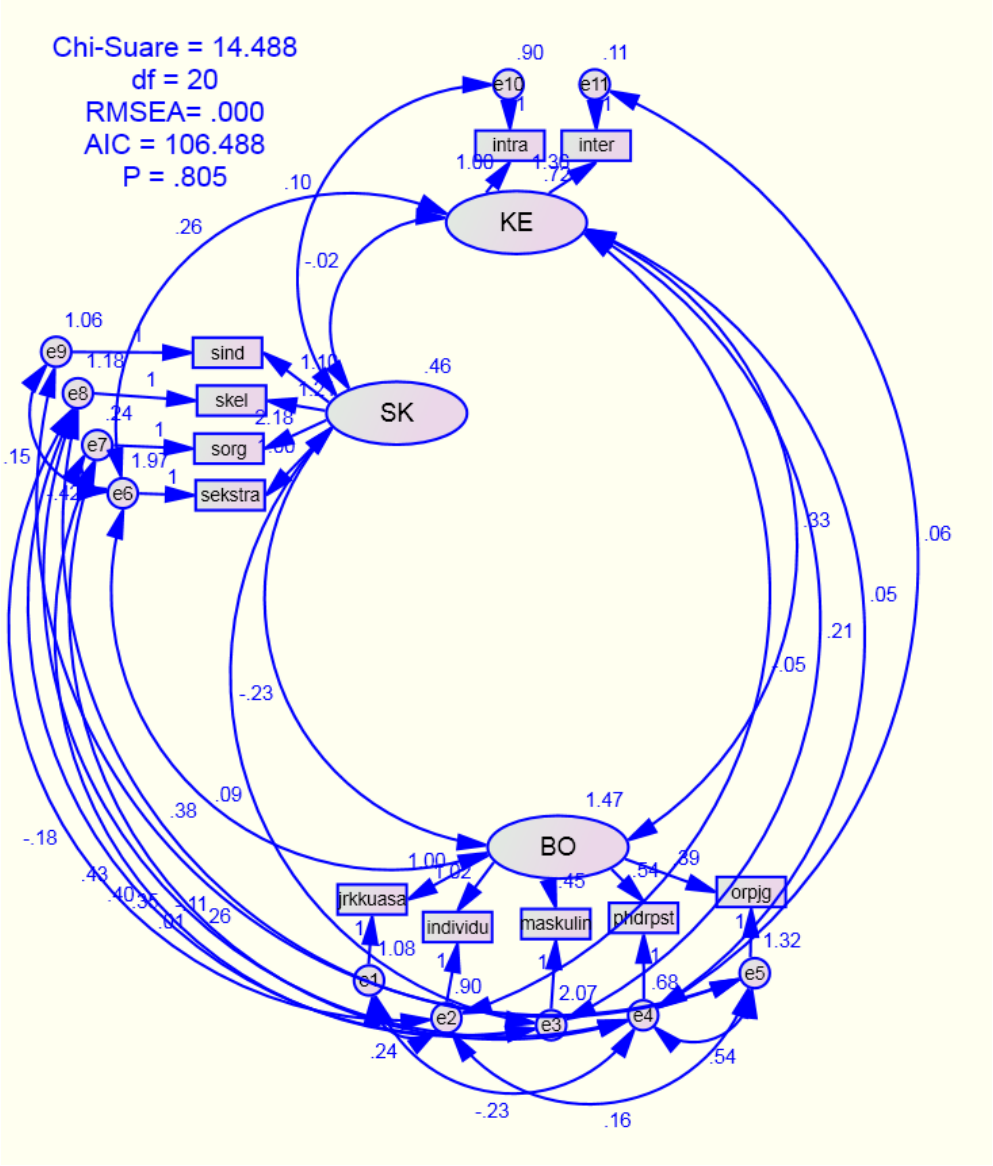
Tabel 4.6
Hasil *Goodness of Fit Indices Full Model SEM*
(Indeks Pengujian Kelayakan Model)

Ukuran GOF	Hasil Uji Model	Cut-off Value	Keterangan
Chi-Suare (X^2)	209.448 p = .000	Diharapkan Kecil P > 0,05	Tidak Baik (model tidak fit)
GFI	.144	≥0.8 / ≥0.9	Tidak Baik
AGFI	.840	≥0.8 / ≥0.9	**Cukup Baik**
RMR	.743	Mendekati 0	Tidak Baik
NFI	.181	≥0.8 / ≥0.9	Tidak Baik
CFI	.721	≥0.8 / ≥0.9	Tidak Baik
TLI	.758	≥0.8 / ≥0.9	Tidak Baik
IFI	.675	≥0.8 / ≥0.9	Tidak Baik
PNFI	.763	*Range value* 0-1	**Baik**
PCFI	.537	*Range value* 0-1	**Baik**
RMSEA	.144	≤0.5 / ≤0.8	Tidak Baik
AIC	259.448 Saturated Model : 132.000	≤ *saturated model*	Tidak Baik
ECVI	1.304 Saturated Model : 0.633	≤ *saturated model*	Tidak Baik

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013.

Dari tabel 4.6 tersebut menunjukkan hampir seluruh ukuran *Goodness of Fits Indices* tidak memenuhi standar yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti

melakukan modifikasi model dengan metode *sharing error* pada indikator penelitian. Berikut ini hasil modifikasi model penelitian:



Gambar 4.13
Full Model SEM Setelah Modifikasi

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013.

Setelah melakukan modifikasi seperti pada gambar diatas dapat dilihat haislnya pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil *Goodness of Fit Index Full Model SEM* Setelah Modifikasi
(Indeks Pengujian Kelayakan Model)

Ukuran GOF	Hasil Uji Model	Cut-off Value	Keterangan
Chi-Square (X^2)	14.488 p = .805	Diharapkan Kecil p > 0,05	**Cukup Baik** **(model dianggap fit)**
GFI	.987	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
AGFI	.957	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
RMR	.050	Mendekati 0	**Baik *(Good Fit)***
NFI	.981	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
CFI	1.000	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
TLI	1.022	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
IFI	1.008	≥0.8 / ≥0.9	**Baik *(Good Fit)***
PNFI	.357	*Range value* 0-1	**Baik *(Good Fit)***
PCFI	.364	*Range value* 0-1	**Baik *(Good Fit)***
RMSEA	.000	≤0.5 / ≤0.8	**Baik *(Good Fit)***
AIC	106.488 Saturated Model : 132.000	≤ *saturated model*	**Baik *(Good Fit)***
ECVI	0.535 Saturated Model : 0.633	≤ *saturated model*	**Baik *(Good Fit)***

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 18, 2013.

Hasil evaluasi *Goodness of Fit Indices* dari model setelah dilakukan modifikasi menunjukkan hasil yang lebih baik. Setelah model dimodifikasi dengan berpedoman pada indeks modidikasi. Hasil konfirmasi model dengan data

yang diperoleh dari responden memiliki kesesuaian pada tingkat yang lebih baik., hal ini mengindikasikan adanya problem identifikasi.

Pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 14.488 dengan p=0.805 menandakan Ho diterima yang berarti matriks kovarians sampel memiliki kemiripan dengan matriks kovarians estimasi. Namun pengujian hanya dengan berdasarkan *Chi-Square* tidak dapat dijadikan acuan pada peneltian ini. Karena dalam penelitian ini memiliki jumlah sampel yang besar dan jumlah indikator yang cukup banyak sehingga harus dilengkapi dengan alat pengukuran lainnya atau dengan melihat tabel CMIN pada output SEM. Pada penelitian ini nilai CMIN adalah sebesar 209.448, nilai *saturated model* sebesar 0.000 dan *independence model* sebesar 750.277. Nilai CMIN yang berada diantara nilai *saturated* dan *independence model* menandakan model fit.

Nilai GFI pada penelitian ini adalah sebesar 0.987 yang menandakan marginal fit atau model penelitian dianggap layak. Nilai AGFI pada penelitian ini adalah 0.957 yang juga menandakan marginal fit atau model penelitian dianggap layak. Keseluruhan ukuran GOF penelitian setelah modifikasi model mendapatkan nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikan, dapat disimpulkan model penelitian telah fit dan dapat dilihat perhitungan signifikan variabel.

4.2.5 Perhitungan SEM Variabel Penelitian *(Uji Structural Model)*

Pengujian SEM dilakukan untuk menentukan apakah suatu model statistik tertentu baik atau tidak dalam suatu penelitian. Serta memberikan penegasan

sebab akibat dari sebuah model dari sebuah penelitian. Pengujian SEM juga menunjukkan seberapa kuat pengaruh atau hubungan antar variabel yang diteliti.

Dari 200 sampel yang didapatkan dalam penelitian ini, berikut ini akan dipaparkan hasil estimasi dari variabel budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional dengan perhitungan SEM pada Amos 18 yang telah melalui tahap modifikasi *(sharing error)* yang bertujuan untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik.

4.2.5.1 Estimasi Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.8
Estimasi Variabel Budaya Organisasi

	Estimate
jrkkuasa	.758
individu	.794
maskulin	.353
phdrpst	.625
orpjg	.380

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan Amos 18, 2013

Nilai estimasi dari setiap indikator pada variabel budaya organisasi menunjukkan seberapa besar indikator dapat menjelaskan konstruk. Menurut Santoso (2011) nilai estimasi diatas 0.5 menunjukkan keeratan hubungan yang ditimbulkan. Nilai estimasi terbesar (0.794) terdapat pada indikator **individu** sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator **maskulin** sebesar 0.353 yang menunjukkan hubungan kurang kuat. Dari keseluruhan nilai estimasi pada variabel budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dapat menjelaskan variabel budaya organisasi, tiga diantaranya mampu menjelaskan hubungan dengan kuat.

4.2.5.2 Estimasi Variabel Stres Kerja

Tabel 4.9
Estimasi Variabel Stres Kerja

	Estimate
sekstra	.436
sorg	.950
skel	.602
sind	.588

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan Amos 18, 2013

Nilai estimasi dari setiap indikator pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa nilai estimasi terbesar terdapat pada indikator **sorg** yaitu sebesar 0.950 sedangkan nilai terkecil terdapat pada indikator **sekstra** sebesar 0.436 yang menunjukkan hubungan yang kurang erat. Menurut Santoso (2011) nilai estimasi diatas 0.5 menunjukkan keeratan hubungan yang ditimbulkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator memiliki hubungan yang erat dengan variabel stres kerja. Namun hanya **sekstra** yang kurang mampu menjelaskan hubungan dengan variabel stres kerja.

4.2.5.3 Estimasi Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.10
Estimasi Variabel Kecerdasan Emosional

	Estimate
intra	.666
inter	.960

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan Amos 18, 2013.

Tabel diatas menunjukkan nilai estimasi dari setiap indikator pada variabel kecerdasan emosional. Nilai estimasi terbesar terdapat pada indikator **inter** yaitu sebesar 0.960 sedangkan indikator lainnya yaitu **intra** juga memiliki nilai estimasi

yang besar, yakni 0.666. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua indikator mampu menjelaskan kecerdasan emosional dengan kuat.

Untuk menguji signifikan atau tidaknya faktor dalam konstruk dapat dilihat dari *p-value covariance* (*probability* < 0.05), apabila *p value* lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh suatu faktor terhadap keseluruhan konstruk signifikan. Sedangkan nilai *correlation* menandakan seberapa erat hubungan kedua variabel.

Tabel 4.11
Signifikansi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis			*Estimate's Output*		
			covariance	*p covariance*	*correlations*
KE	<-->	BO	0.327	0.007	0.318
BO	<-->	SK	-0.226	0.009	-0.274
KE	<-->	SK	-0.02	0.043	-0.035

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan Amos 18, 2013

Tabel 4.11 menunjukkan hasil *p-value covariance* < 0.05 yang dapat diartikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian signifikan dan saling mempengaruhi. Sedangkan eratnya hubungan antar konstruk dijelaskan pada keterangan dibawah ini:

a. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi

Parameter estimasi untuk pengujian hubungan kecerdasan emosional dan budaya organisasi menunjukkan angka korelasi sebesar 0.318 dengan nilai probabilitas sebesar 0.007. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 dan angka korelasi yang positif, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

b. Hubungan Budaya Organisasi dan Stres Kerja

Parameter estimasi untuk pengujian hubungan budaya organisasi dan stres kerja menunjukkan angka korelasi sebesar -0.274 dengan nilai probabilitas sebesar 0.009. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 dan angka korelasi yang negatif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan.

c. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja

Parameter estimasi untuk pengujian hubungan kecerdasan emosional dan stres kerja menunjukkan angka korelasi sebesar -0.035 dengan nilai probabilitas sebesar 0.043. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 dan angka korelasi yang didapat negatif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan.

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

H_1 : Terdapat hubungan timbal-balik yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis satu (H_1) dapat diterima karena angka korelasi yang diperoleh sebesar 0.318 dengan nilai probabilitas sebesar 0.007. Hal ini menandakan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki hubungan positif, artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka semakin baik ia dalam beradaptasi dan menerapkan budaya organisasi. Begitu juga jika budaya organisasi suatu

perusahaan sudah baik dan menyatu dengan kepribadian karyawannya, maka akan meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya.

Hipotesis 2

H_2 : Terdapat hubungan timbal-balik yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_2) dapat diterima karena angka korelasi yang diperoleh sebesar –0.274 dengan nilai probabilitas sebesar 0.009. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tepat budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka akan berdampak pada rendahnya tingkat stres kerja karyawan perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, stres kerja karyawan yang tinggi bisa jadi menandakan adanya kesalahan pada budaya organisasi yang diterapkan perusahaan tersebut.

Hipotesis 3

H_3 : Terdapat hubungan timbal-balik yang signifikan antara variabel Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) dapat diterima karena angka korelasi yang diperoleh sebesar –0.035 dengan nilai probabilitas sebesar 0.043. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan, maka akan semakin rendah stres kerja yang dia rasakan. Begitu juga sebaliknya, stres kerja yang tinggi pada karyawan dapat diartikan rendahnya kecerdasan emosional karyawan tersebut.

4.2.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi. Nilai signifikan dari hubungan kecerdasan emosional dan budaya organisasi adalah 0.007, sementara angka korelasi yang diperoleh sebesar 0.318. Hasil hipotesis ini mendukung pernyataan dari Tolmats dan Reino (2013) yang mengindikasikan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada dua sektor bisnis di Estonia, yang semakin menguatkan pentingnya kecerdasan emosional dalam hidup. Terbukti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang dapat mengakibatkan ia mampu menerima dan menerapkan budaya organisasi dengan baik. Namun, kecerdasan emosional yang *unstabil* ini dapat ditingkatkan dengan penerapan budaya organisasi yang baik dan tepat bagi karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja. Nilai signifikan dari kedua variabel ialah sebesar 0.009 dengan hasil nilai korelasi yang negatif sebesar –0.274, yang mengindikasikan hubungan antara budaya organisasi dan stres kerja adalah negatif. Hasil hipotesis ini mendukung pernyataan Askari (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di

departemen pemerintahan *Firooz Abad City*, Iran memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja. Hasil hipotesis ini juga mendukung pendapat Jafari, *et.all* (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja sebesar –32%. Hingga dapat disimpulkan budaya organisasi yang baik dan sesuai oleh karyawan dapat berdampak pada kenyamanan dan rendahnya stres kerja yang dirasa karyawan, sementara stres kerja karyawan bisa meningkat tinggi apabila budaya organisasi suatu perusahaan dinilai buruk dan tidak diterapkan dengan tepat.

3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dan stres kerja. Nilai signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja sebesar 0.043 dengan nilai korelasi sebesar –0.035. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juliardhana dan Wahyono (2009), Citra dan Ni'mah (2009), Goswami dan Talukdar (2013), Sherafatmandyari, et. all (2012) dan Rahim (2013) yang menyatakan bahwa benar, salah satu penanganan terbaik untuk menurunkan stres kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional yang baik akan mampu menyaring dan mengubah stres kerja menjadi suatu hal yang positif (*eustress)*, sedangkan karyawan dengan stres kerja yang tinggi bisa jadi memiliki kecerdasan emosional yang rendah, sehingga tidak mampu mengendalikan diri untuk bertahan dalam keadaan tertekan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab IV diperoleh bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kecerdasan emosional mempunyai suatu hubungan antara satu sama lain. Begitu juga *proxy* terhadap masing-masing variabel laten mempunyai pengaruh yang signifikan, selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia
   a. PT. Yamaha Indonesia memang menerapkan pencampuran budaya Jepang dan Indonesia, namun amat disayangkan dari hasil wawancara didapatkan keterangan bahwa beberapa karyawan mengaku belum memahami budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, bahkan beberapa karyawan pun mengaku tidak mengerti dengan maksud penyebaran *flyer* untuk mensosialisasikan budaya perusahaan tersebut. Dari hasil penyebaran kuesioner, karyawan menilai pihak manajemen PT. Yamaha Indonesia sudah menerapkan pengambilan keputusan dengan cara musyawarah, namun masih ada sedikit karyawan yang beranggapan adanya jarak antara atasan dan bawahan. PT. Yamaha Indonesia menciptakan suasana kompetitif untuk memacu karyawannya untuk mendapatkan promosi, perusahaan juga dinilai peduli dengan cara kerja karyawan. Perusahaan

afiliasi ini memang didominasi oleh laki-laki sebagai karyawan produksinya. Kedislipinan pada perusahaan ini terlihat dari kegiatan operasionalnya yang harus berjalan sesuai jadwal. Pencapaian ISO 9001 dan ISO 14001 membuktikan PT. Yamaha Indonesia sangat memperhatikan kualitas sistem produksi dan keamanan juga kesehatan lingkungan.

b. Dari empat dimensi stres kerja yang digunakan untuk meneliti stres kerja karyawan tetap divisi produksi PT. Yamaha Indonesia, satu diantaranya mendapatkan rata-rata jawaban sangat setuju sebesar 47%, yaitu stres organisasi. Stres organisasi diindikatori dengan sulitnya mendapat kebijakan cuti dan tuntutan untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa 47% karyawan tetap produksi merasakan adanya perasaan tertekan dikarenakan kebijakan dan kedislipinan (budaya organisasi) yang diterapkan perusahaan. Sementara tiga dimensi dari stres kerja lainnya, seperti ekstraorganisasi, kelompok dan individu hanya memperoleh nilai rata-rata jawaban kurang dari 30%, yang menandakan bahwa karyawan merasa tidak ada masalah dengan *stressor* lain selain dari organisasi.

c. Karyawan tetap produksi PT. Yamaha Indonesia menilai dirinya sudah memiliki kecerdasan emosional yang cukup, hal ini ditandai oleh nilai rata-rata jawaban Sangat Setuju pada kecerdasan emosional sebesar 70%. Sementara dua dimensi yang peneliti gunakan pada variabel kecerdasan

emosional mendapatkan rata-rata jawaban sangat setuju yang tinggi yakni pada *intrapersonal* (sebesar 76%) dan *interpersonal* (sebesar 64%).

2. Terbukti secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan, dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.007.
3. Terbukti secara empiris bahwa budaya organisasi dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan. dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.009.
4. Terbukti secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja memiliki hubungan dengan perolehan nilai probabilitas sebesar 0.043.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran untuk PT. Yamaha Indonesia

1. Pengenalan budaya organisasi masih dirasa kurang efektif jika hanya menggunakan *flyer*, dengan hasil penelitian ini peneliti berharap agar PT. Yamaha Indonesia mengadakan kegiatan rutin berkala untuk merangkul seluruh karyawan agar mengenali dan mengakrabkan diri dengan budaya organisasi perusahaannya sendiri. Sekaligus membangun hubungan baik antar lapisan karyawan (presdir-manajer-staff) sudah dirasa baik, kedepannya diharapkan agar seluruh karyawan terus menjaga hubungan baik tersebut.
2. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab stres kerja yang paling tinggi berasal dari stres organisasi, yang menandakan bahwa masih

terdapat kebijakan perusahaan yang tidak cocok atau mungkin masih belum melekat oleh karyawan berkewarganegaraan Indonesia. Tidak dapat dipungkiri adanya perbedaan bisa menjadi peretak hubungan, tapi juga bisa menjadi perekat. Tinggal bagaimana kita mengatasi, mengkomunikasikan dan mengantisipasinya. PT. Yamaha Indonesia sudah melakukan pendekatan untuk menangani stres kerja karyawan dengan sangat baik, hal ini dibuktikan oleh sedikitnya karyawan yang mengaku mengalami gangguan fisik maupun psikis penanda stres. Peneliti menyarankan diadakannya kegiatan kekeluargaan semacam *outbond* atau *gathering* guna menangani tekanan atau kejenuhan yang dirasa ketika bekerja.

3. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan sudah mengenali diri dan lingkungannya dengan baik, namun PT. Yamaha Indonesia sudah selayaknya menjaga kinerja kemampuan karyawannya, sebab kecerdasan emosional bersifat *unstable* dan mudah terpengaruh oleh berbagai faktor. Peneliti menyarankan diadakannya acara seminar atau sejenisnya sebagai salah satu sarana yang tepat untuk memupuk kepercayaan diri dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk memahami diri dan sekitarnya, seperti pemberian *training public speaking,* motivasi, dan sebagainya.

5.2 Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan *proxy* (dimensi) lebih lengkap dan variabel yang lebih banyak, agar dapat menghasilkan suatu bentuk model struktural yang lebih kompleks dan dapat menjawab lebih banyak pertanyaan-pertanyaan ilmiah lainnya. Selain itu, penelitian ini bisa dilakukan

kembali dengan *proxy* dan variabel yang sama, namun menggunakan objek penelitian yang berbeda. Selanjutnya akan semakin menarik bila perusahaan yang diteliti adalah perusahaan asing lain di Indonesia, selain Jepang. Sehingga nantinya bisa dibandingkan bagaimana *treatment* budaya organisasi dari perusahaan asing mampu memberikan dampak pada stres kerja dan kecerdasan emosional karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, Larasati, 2012. Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. : Studi Kasus pada The Jayakarta SP Jakarta Hotel & Spa (Hotel Jayakarta). Jurnal : Universitas Negeri Jakarta.

Askari, Ahmad, 2011. Any Relationship between Organization Culture and Job Stress of Personnel (Case Study Governmental Departements at Firooz Abad City). Jurnal : Islamic Azad University.

Citra, Deltanni dan Miftahun Ni'mah, 2009. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja Perawat. Jurnal : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Emzir, 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif & Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Fahmi, Irham, 2011. Manajemen (Teori, Kasus dan Solusi). Bandung : Alfabeta.

Goleman, Daniel, 2005. Kecerdasan Emosional. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goswani, Kakali dan Rita Tani Talukdar, 2013. Relation between Emotional Intelligence and Job Stress Engineer's at Managerial Level at Public Sector Organization. Jurnal : Universitas Gauhati.

Jafari, Yazdi dan Hossenian, 2009. Predictability of Organizational Culture and Job Stress.

Juliardhana, Roy dan Tekad Wahyono, 2009. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Teller dan Customer Service Bank PT. BRI. Jurnal : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Luthfan, Fred, 2009. Internasional Management : Culture, Strategy & Behavior. Boston : Mc Graw – Hill.

Martin, Anthony Dio, 2003. Emotional Quality Mangement. Jakarta: Penerbit Arga.

PT. Yamaha Indonesia, 2013. Flyer Peraturan Tertulis Khusus Internal.

PT. Yamaha Indonesia, 2013. Data Keterlambatan Karyawan. Januari–Maret 2013.

Rahim, Sadam Hussain, 2010. Emotional Intelligence and Stress: An Analitical Study of Pakistan Banks.

Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Segala, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Santoso, Singgih, 2011. Structural Equation Modeling (Konsep dan Aplikasi dengan AMOS). Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sekaran, Uma, 2007. Research Methods For Business. A Skill Building Approach. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Sherafatmandyari, Hamideh, et all, 2012. The Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress.

Sugiyono, 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana.

Tolmats, Elina dan Anne Reino, 2013. Interconnections of Emotional Intelligence and Organizational Culture: Based ib Example of Two Business in Estonia.

Utomo, Try, 2012; Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto. Jurnal : Universitas Negeri Jakarta.

Wibowo, 2011. Budaya Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

www.kemenperin.go.id (diakses pada tanggal 01 Februari 2013)

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

YAMAHA

PT. YAMAHA INDONESIA
Jl. Rawagelam I/5, Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta 13930 Indonesia, PO. Box. 1190/JAT
Telp. : (62 - 21) 4619171 (Hunting) Fax. : 4602664, 4607077

CERT NO. GH020469 CERT NO. ID03/0124

No. : 27/YI/I/13

Jakarta, 23 Januari 2013

Kepada Yth,
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Jl. Rawamangun Muka
Jakarta

Up : Bpk/Drs. Syaifullah

Hal: Jawaban Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Dengan hormat,

Sebagai jawaban berkenaan dengan surat No: 87/UN39.12/PL/2013, Bpk/Ibu tentang Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi :

Nama : Bahjatul Fitriyah

maka dengan ini kami menerima permohonan izin tersebut dan kami sampaikan terima kasih atas perhatiannya.

Hormat kami,

PT. YAMAHA INDONESIA

PT. YAMAHA INDONESIA
INDUSTRIE JAKARTA

Kalkausar Chalid
HRD Manager

C.C. : File
KC/rc

Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN

No. ID Responden : ……

Kepada Yth.
Karyawan Produksi PT. Yamaha Indonesia

Assalamu'alaykum wr.wb
Dengan Hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai "Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional : Studi Kasus pada Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur". Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dan mengisi kuisioner yang saya berikan. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri Bapak/Ibu. Saya sangat berharap Bapak/Ibu bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Jakarta, Mei 2013
Peneliti

Bahjatul Fitriyah

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dengan tanda **tanda (X)** pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1.	Jenis Kelamin	:	☐ Perempuan	☐ Laki-laki
2.	Usia	:	☐ < 30 tahun ☐ 30 - 40 tahun ☐ 41 - 50 tahun	
3.	Status	:	☐ Menikah	☐ Belum menikah
4.	Pendidikan	:	☐ SMP ☐ SMA/SMK ☐ D1 - D3	☐ S1 ☐ S2
5.	Masa kerja	:	☐ < 3 tahun ☐ 3 tahun - 5 tahun	☐ > 5 tahun
6.	Departemen	:	☐ *Assembly UP* ☐ *Assembly GP* ☐ *Engineering&Maintenance* ☐ *Painting*	☐ *Process Control* ☐ *Quality Assurance* ☐ *Wood Working*

Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Kuisioner penelitian ini berisi 27 pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X).
3. Isilah kuisioner berdasarkan pendapat Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.

   1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

   7 = Sangat Setuju (SS)

   Apabila jawaban anda semakin mendekati angka 7, maka artinya anda sangat setuju dengan pernyataan yang ada.
5. Tanyakan hal yang kurang Anda mengerti langsung kepada penanggung jawab (yang memberikan kuesioner ini)
6. Mohon segera diisi dan dikembalikan kepada penanggung jawab (yang memberikan kuesioner ini) setelah anda menerima kuesioner ini, hal ini berguna untuk menghindari hilang atau tertinggalnya lembar kuesioner.

BUDAYA ORGANISASI (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
1	Menurut saya, perusahaan selalu mengadakan musyawarah dengan karyawan sebelum menentukan suatu kebijakan							
2	Saya menganggap, pihak manajemen perusahaan selalu terbuka dalam menerima pendapat atau saran dari karyawan							
3	Saya menganggap, perusahaan mendorong setiap karyawan agar meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan promosi (naik jabatan)							
4	Menurut saya, perusahaan sangat peduli apakah karyawan bekerja sendiri atau bekerja dalam suatu tim							
5	Menurut saya, terdapat perbedaan dalam pembagian tugas antara karyawan wanita dan pria							
6	Saya menganggap, perusahaan sangat memperhatikan banyaknya *output* yang dihasilkan karyawan							
7	Menurut saya, perusahaan mengharuskan kegiatan operasional berjalan sesuai jadwal yang sudah ditentukan							
8	Menurut saya, perusahaan mengharuskan karyawan untuk mengikuti kegiatan kebersamaan (misal: senam pagi, kerja bakti, *gathering*, dll)							
9	Menurut saya, perusahaan melakukan pengolahan limbah secara mandiri							
10	Menurut saya, perusahaan mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan sebagai karyawan produksi							

STRES KERJA (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
11	Konflik dengan anggota keluarga di rumah mempengaruhi aktivitas kerja saya di pabrik							
12	Saya memiliki kesibukan lain di luar jam kerja pabrik							
13	Saya merasa sulit mendapat kesempatan untuk cuti							
14	Saya dituntut untuk disiplin saat bekerja							
15	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya dan rekan kerja selalu mendapat desakan dari atasan							
16	Saya dan rekan kerja merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan							
17	Saya merasa cepat lelah saat sedang bekerja							
18	Saya merasa sulit berkonsentrasi saat sedang bekerja							
19	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton							
20	Saya merasa khawatir akan mengalami kecelakaan saat bekerja							

KECERDASAN EMOSIONAL (X3)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
21	Saya tahu kelebihan saya							
22	Saya tahu kekurangan saya							
23	Saya mengenali sifat-sifat saya							
24	Saya tetap mampu bekerja dengan baik walaupun saya sedang marah							
25	Saya menjaga agar tidak menyakiti perasaan rekan kerja							
26	Saya selalu membantu teman yang sedang kesulitan							
27	Saya selalu bersikap ramah dengan siapapun							

Lampiran 3
Data Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 8	butir 9	butir 10	TOTAL
responden 1	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	55
responden 2	3	3	6	6	7	7	7	7	6	6	58
responden 3	6	5	5	6	3	6	6	6	6	5	54
responden 4	5	7	5	4	6	6	5	5	4	4	51
responden 5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	6	42
responden 6	5	2	5	5	6	6	7	7	5	7	55
responden 7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
responden 8	5	6	6	6	5	7	7	7	4	6	59
responden 9	7	4	4	7	7	7	7	7	7	7	64
responden 10	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	35
responden 11	6	6	5	5	2	6	5	6	7	6	54
responden 12	5	3	4	1	7	6	7	7	7	7	54
responden 13	5	5	4	3	6	6	6	6	6	5	52
responden 14	6	4	5	6	4	6	6	7	7	7	58
responden 15	5	5	6	6	7	4	3	7	5	4	52
responden 16	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70
responden 17	2	4	5	6	2	3	6	5	5	7	45
responden 18	3	3	5	4	6	6	6	7	6	5	51
responden 19	3	4	2	4	4	5	7	7	7	7	50
responden 20	3	3	6	4	2	3	7	7	6	7	48
responden 21	3	2	5	2	6	3	4	6	7	3	41
responden 22	6	5	6	5	7	5	7	7	6	7	61
responden 23	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38
responden 24	1	6	3	3	4	6	6	5	6	4	44
responden 25	3	4	4	6	1	6	6	7	3	5	45
responden 26	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	27
responden 27	2	3	3	5	2	6	4	4	6	7	42
responden 28	3	2	5	3	4	5	3	4	5	3	37
responden 29	6	2	4	3	2	1	5	2	3	4	32
responden 30	4	3	5	5	4	6	6	6	6	7	52

Lampiran 4
Data Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

	butir 11	butir 12	butir 13	butir 14	butir 15	butir 16	butir 17	butir 18	butir 19	butir 20	TOTAL
responden 1	2	4	5	3	1	5	4	3	4	3	34
responden 2	7	5	6	2	7	7	5	7	2	4	52
responden 3	5	7	5	4	5	6	3	2	5	3	45
responden 4	6	4	4	4	6	7	4	5	3	6	49
responden 5	2	2	1	1	2	7	1	2	2	2	22
responden 6	3	2	1	1	5	6	4	5	6	3	36
responden 7	2	1	3	2	4	4	3	2	2	5	28
responden 8	4	4	1	4	1	6	4	3	4	4	35
responden 9	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	67
responden 10	3	3	4	4	3	4	3	6	4	5	39
responden 11	3	5	6	2	5	6	2	3	4	2	38
responden 12	2	2	3	5	7	7	3	4	5	6	44
responden 13	6	6	6	5	6	6	7	6	6	7	61
responden 14	5	5	7	6	6	7	5	4	3	6	54
responden 15	3	4	5	2	1	7	5	3	4	3	37
responden 16	3	5	1	1	3	1	4	3	2	3	26
responden 17	7	3	2	2	2	7	5	5	3	5	41
responden 18	2	5	3	4	6	6	6	2	5	2	41
responden 19	3	3	2	2	4	7	3	3	6	3	36
responden 20	4	6	1	1	3	7	1	2	2	7	34
responden 21	2	4	3	5	4	6	5	3	7	7	46
responden 22	2	2	1	1	3	6	2	6	5	6	34
responden 23	4	5	4	3	5	5	6	5	6	3	46
responden 24	1	3	4	2	6	6	4	2	1	2	31
responden 25	2	5	3	3	4	7	3	4	6	6	43
responden 26	4	6	3	4	4	3	4	4	4	3	39
responden 27	2	2	5	2	2	6	2	4	2	2	29
responden 28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
responden 29	3	2	1	1	2	2	4	3	2	3	23
responden 30	4	4	4	4	4	7	3	6	6	2	44

Lampiran 5

Data Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional

	butir 21	butir 22	butir 23	butir 24	butir 25	butir 26	butir 27	TOTAL
responden 1	6	5	5	6	6	6	6	40
responden 2	3	7	7	4	7	7	6	41
responden 3	5	5	5	6	6	6	5	38
responden 4	5	4	6	4	5	4	3	31
responden 5	4	5	3	3	3	3	3	24
responden 6	6	2	1	7	3	7	5	31
responden 7	5	5	6	5	6	5	6	38
responden 8	6	6	6	4	6	6	7	41
responden 9	7	7	7	7	7	7	7	49
responden 10	3	3	4	4	4	5	6	29
responden 11	6	6	6	6	6	6	4	40
responden 12	7	7	7	5	7	7	6	46
responden 13	6	6	3	4	6	6	6	37
responden 14	6	6	6	6	7	6	6	43
responden 15	7	7	4	3	6	4	3	34
responden 16	1	2	1	7	7	7	7	32
responden 17	6	6	6	6	6	6	6	42
responden 18	6	6	6	6	6	6	6	42
responden 19	4	4	5	3	7	7	7	37
responden 20	4	7	7	5	6	7	6	42
responden 21	7	7	7	4	6	2	1	34
responden 22	6	6	6	5	7	5	7	42
responden 23	4	4	4	5	6	6	6	35
responden 24	6	6	6	6	6	5	4	39
responden 25	7	1	7	6	7	5	5	38
responden 26	3	4	3	4	3	4	3	24
responden 27	4	2	3	4	7	5	4	29
responden 28	3	4	3	4	3	4	3	24
responden 29	1	1	1	3	6	4	2	18
responden 30	3	7	6	6	7	7	7	43

Lampiran 6

Hasil Uji SEM dengan AMOS 18 Sebelum Modifikasi

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	14	0	0	0	0	14
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	8	3	14	0	0	25
Total	22	3	14	0	0	39

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
sind	1.000	7.000	.194	1.120	-.164	-.472
skel	1.000	7.000	-.267	-1.539	.435	1.257
sorg	1.000	7.000	.315	1.816	-.636	-1.837
sekstra	1.000	7.000	.137	.791	-.525	-1.514
orpjg	1.000	7.000	-.897	-5.179	.675	1.949
phdrpst	3.000	7.000	-.910	-5.255	-.215	-.622
maskulin	1.000	7.000	-.479	-2.768	-.353	-1.020
individu	1.000	7.000	-.314	-1.811	-.527	-1.522
jrkkuasa	1.000	7.000	.052	.303	-.601	-1.734
inter	1.000	7.000	-1.775	-10.249	3.663	10.575
intra	1.000	7.000	-1.078	-6.223	1.523	4.396
Multivariate					18.325	7.662

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
93	35.763	.000	.036
195	35.763	.000	.001
14	30.977	.001	.002
116	30.977	.001	.000
42	30.582	.001	.000
144	30.582	.001	.000
68	26.788	.005	.000
170	26.788	.005	.000
24	26.189	.006	.000
126	26.189	.006	.000
101	23.669	.014	.000
88	21.400	.029	.016

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
190	21.400	.029	.007
43	20.808	.035	.012
145	20.808	.035	.005
17	20.665	.037	.003
119	20.665	.037	.001
62	20.317	.041	.002
164	20.317	.041	.001
46	19.779	.048	.002
148	19.779	.048	.001
22	19.189	.058	.003
124	19.189	.058	.001
15	18.814	.065	.003
117	18.814	.065	.001
56	17.333	.098	.087
158	17.333	.098	.057
89	17.183	.103	.056
191	17.183	.103	.036
21	17.060	.106	.033
123	17.060	.106	.021
26	16.552	.122	.066
128	16.552	.122	.044
99	15.696	.153	.277
19	15.678	.153	.225
121	15.678	.153	.172
63	14.585	.202	.754
165	14.585	.202	.694
57	13.901	.239	.939
159	13.901	.239	.915
6	13.831	.243	.909
108	13.831	.243	.877
35	13.548	.259	.936
137	13.548	.259	.912
74	13.475	.263	.907
176	13.475	.263	.876
45	13.423	.267	.863
147	13.423	.267	.823
78	13.030	.291	.938
180	13.030	.291	.915
98	12.394	.335	.994
200	12.394	.335	.991
84	12.281	.343	.993
186	12.281	.343	.989

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
44	12.233	.346	.987
146	12.233	.346	.981
76	12.112	.355	.985
178	12.112	.355	.979
55	12.002	.364	.983
157	12.002	.364	.975
65	11.958	.367	.972
167	11.958	.367	.960
96	11.668	.389	.988
198	11.668	.389	.982
69	11.589	.395	.983
171	11.589	.395	.976
12	11.248	.423	.995
114	11.248	.423	.993
81	11.191	.427	.993
183	11.191	.427	.989
20	11.170	.429	.986
122	11.170	.429	.980
27	11.123	.433	.979
129	11.123	.433	.970
11	10.986	.444	.980
113	10.986	.444	.972
2	10.930	.449	.972
104	10.930	.449	.961
82	10.901	.452	.954
184	10.901	.452	.938
13	10.802	.460	.949
115	10.802	.460	.932
86	10.477	.488	.984
188	10.477	.488	.977
4	10.456	.490	.972
106	10.456	.490	.961
29	10.372	.497	.967
131	10.372	.497	.955
97	10.053	.526	.991
199	10.053	.526	.986
50	10.028	.528	.984
152	10.028	.528	.977
100	9.895	.540	.986
7	9.890	.540	.980
109	9.890	.540	.973
10	9.817	.547	.975

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
112	9.817	.547	.966
77	9.598	.567	.988
179	9.598	.567	.983
59	9.433	.582	.992

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	66
Number of distinct parameters to be estimated:	25
Degrees of freedom (66 - 25):	41

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 209.448
Degrees of freedom = 41
Probability level = .000

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
inter	<---	KE	1.391	.425	3.275	.001	par_1
individu	<---	BO	1.143	.113	10.129	***	par_2
maskulin	<---	BO	.406	.096	4.223	***	par_3
phdrpst	<---	BO	.481	.065	7.442	***	par_4
orpjg	<---	BO	.475	.077	6.194	***	par_5
jrkkuasa	<---	BO	1.000				
intra	<---	KE	1.000				
sekstra	<---	SK	1.000				
sorg	<---	SK	2.894	.733	3.947	***	par_6
skel	<---	SK	1.834	.469	3.908	***	par_7
sind	<---	SK	1.646	.424	3.884	***	par_8

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
inter	<---	KE	.970
individu	<---	BO	.887
maskulin	<---	BO	.321
phdrpst	<---	BO	.558
orpjg	<---	BO	.467
jrkkuasa	<---	BO	.762
intra	<---	KE	.659
sekstra	<---	SK	.310
sorg	<---	SK	.890
skel	<---	SK	.642
sind	<---	SK	.624

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KE	.707	.248	2.852	.004	par_12
BO	1.482	.259	5.728	***	par_13
SK	.232	.113	2.048	.041	par_14
e10	.919	.228	4.034	***	par_15
e11	.085	.403	.212	.032	par_16
e1	1.070	.156	6.840	***	par_17
e2	.523	.153	3.425	***	par_18
e3	2.124	.217	9.782	***	par_19
e4	.759	.083	9.156	***	par_20
e5	1.200	.126	9.488	***	par_21
e6	2.181	.223	9.759	***	par_22
e7	.509	.210	2.418	.016	par_23
e8	1.114	.141	7.929	***	par_24
e9	.985	.121	8.168	***	par_25

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	25	209.448	41	.000	5.108
Model Number 2	25	209.448	41	.000	5.108
Saturated model	66	.000	0		
Independence model	11	750.277	55	.000	13.641

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.181	.840	.743	.522
Model Number 2	.181	.840	.743	.522
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.476	.582	.498	.485

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.721	.626	.763	.675	.758
Model Number 2	.721	.626	.763	.675	.758
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.745	.537	.565
Model Number 2	.745	.537	.565
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	168.448	126.935	217.489
Model Number 2	168.448	126.935	217.489
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	695.277	610.514	787.474

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.053	.846	.638	1.093
Model Number 2	1.053	.846	.638	1.093
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.770	3.494	3.068	3.957

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.144	.125	.163	.000
Model Number 2	.144	.125	.163	.000
Independence model	.252	.236	.268	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	259.448	262.657	341.906	366.906
Model Number 2	259.448	262.657	341.906	366.906
Saturated model	132.000	140.471	349.689	415.689
Independence model	772.277	773.689	808.559	819.559

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.304	1.095	1.550	1.320
Model Number 2	1.304	1.095	1.550	1.320
Saturated model	.663	.663	.663	.706
Independence model	3.881	3.455	4.344	3.888

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	55	62
Model Number 2	55	62
Independence model	20	22

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
e6	<-->	KE	4.594	.189
e6	<-->	e9	6.352	.278
e6	<-->	e7	4.759	-.258
e5	<-->	e9	4.913	-.184
e5	<-->	e8	11.940	.306
e4	<-->	KE	8.525	.156
e4	<-->	e8	32.471	.407
e4	<-->	e7	5.580	-.171
e4	<-->	e5	62.661	.564
e3	<-->	SK	12.857	.192
e3	<-->	KE	7.290	.235
e3	<-->	e8	5.688	.278
e3	<-->	e7	6.213	.294
e2	<-->	KE	5.739	-.147
e2	<-->	e8	21.204	-.382
e2	<-->	e5	4.306	-.168
e1	<-->	e4	10.438	-.236
e1	<-->	e2	4.293	.158
e11	<-->	e4	8.287	.167
e10	<-->	SK	4.302	.074

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change
sind	<---	sekstra	5.655	.114
sind	<---	orpjg	4.162	-.122
skel	<---	orpjg	6.926	.169
skel	<---	phdrpst	17.166	.313
skel	<---	individu	4.653	-.109
sorg	<---	sekstra	4.339	-.108
sorg	<---	maskulin	5.833	.126
sekstra	<---	KE	6.436	.328
sekstra	<---	inter	6.193	.218
sekstra	<---	intra	4.409	.174
orpjg	<---	skel	8.878	.171

			M.I.	Par Change
orpjg	<---	phdrpst	40.536	.481
phdrpst	<---	KE	7.863	.219
phdrpst	<---	skel	20.481	.210
phdrpst	<---	orpjg	47.200	.354
phdrpst	<---	inter	8.224	.152
maskulin	<---	SK	13.013	.850
maskulin	<---	KE	7.647	.353
maskulin	<---	skel	14.817	.291
maskulin	<---	sorg	13.406	.244
maskulin	<---	inter	7.543	.237
maskulin	<---	intra	4.516	.174
individu	<---	KE	5.560	-.214
individu	<---	skel	16.673	-.220
individu	<---	inter	5.609	-.146
jrkkuasa	<---	phdrpst	6.845	-.204
inter	<---	phdrpst	6.040	.151
intra	<---	SK	4.390	.329

Lampiran 7

Hasil Uji SEM dengan AMOS 18 Setelah Modifikasi

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	14	0	0	0	0	14
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	8	24	14	0	0	46
Total	22	24	14	0	0	60

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
jrkkuasa	1.000	7.000	.052	.303	-.601	-1.734
sind	1.000	7.000	.194	1.120	-.164	-.472
skel	1.000	7.000	-.267	-1.539	.435	1.257
sorg	1.000	7.000	.315	1.816	-.636	-1.837
sekstra	1.000	7.000	.137	.791	-.525	-1.514
orpjg	1.000	7.000	-.897	-5.179	.675	1.949
phdrpst	3.000	7.000	-.910	-5.255	-.215	-.622
maskulin	1.000	7.000	-.479	-2.768	-.353	-1.020
individu	1.000	7.000	-.314	-1.811	-.527	-1.522
inter	1.000	7.000	-1.775	-10.249	3.663	10.575
intra	1.000	7.000	-1.078	-6.223	1.523	4.396
Multivariate					18.325	7.662

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
93	35.763	.000	.036
195	35.763	.000	.001
14	30.977	.001	.002
116	30.977	.001	.000
42	30.582	.001	.000
144	30.582	.001	.000
68	26.788	.005	.000
170	26.788	.005	.000
24	26.189	.006	.000
126	26.189	.006	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
101	23.669	.014	.000
88	21.400	.029	.016
190	21.400	.029	.007
43	20.808	.035	.012
145	20.808	.035	.005
17	20.665	.037	.003
119	20.665	.037	.001
62	20.317	.041	.002
164	20.317	.041	.001
46	19.779	.048	.002
148	19.779	.048	.001
22	19.189	.058	.003
124	19.189	.058	.001
15	18.814	.065	.003
117	18.814	.065	.001
56	17.333	.098	.087
158	17.333	.098	.057
89	17.183	.103	.056
191	17.183	.103	.036
21	17.060	.106	.033
123	17.060	.106	.021
26	16.552	.122	.066
128	16.552	.122	.044
99	15.696	.153	.277
19	15.678	.153	.225
121	15.678	.153	.172
63	14.585	.202	.754
165	14.585	.202	.694
57	13.901	.239	.939
159	13.901	.239	.915
6	13.831	.243	.909
108	13.831	.243	.877
35	13.548	.259	.936
137	13.548	.259	.912
74	13.475	.263	.907
176	13.475	.263	.876
45	13.423	.267	.863
147	13.423	.267	.823
78	13.030	.291	.938
180	13.030	.291	.915
98	12.394	.335	.994
200	12.394	.335	.991

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
84	12.281	.343	.993
186	12.281	.343	.989
44	12.233	.346	.987
146	12.233	.346	.981
76	12.112	.355	.985
178	12.112	.355	.979
55	12.002	.364	.983
157	12.002	.364	.975
65	11.958	.367	.972
167	11.958	.367	.960
96	11.668	.389	.988
198	11.668	.389	.982
69	11.589	.395	.983
171	11.589	.395	.976
12	11.248	.423	.995
114	11.248	.423	.993
81	11.191	.427	.993
183	11.191	.427	.989
20	11.170	.429	.986
122	11.170	.429	.980
27	11.123	.433	.979
129	11.123	.433	.970
11	10.986	.444	.980
113	10.986	.444	.972
2	10.930	.449	.972
104	10.930	.449	.961
82	10.901	.452	.954
184	10.901	.452	.938
13	10.802	.460	.949
115	10.802	.460	.932
86	10.477	.488	.984
188	10.477	.488	.977
4	10.456	.490	.972
106	10.456	.490	.961
29	10.372	.497	.967
131	10.372	.497	.955
97	10.053	.526	.991
199	10.053	.526	.986
50	10.028	.528	.984
152	10.028	.528	.977
100	9.895	.540	.986
7	9.890	.540	.980

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
109	9.890	.540	.973
10	9.817	.547	.975
112	9.817	.547	.966
77	9.598	.567	.988
179	9.598	.567	.983
59	9.433	.582	.992

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	66
Number of distinct parameters to be estimated:	46
Degrees of freedom (66 - 46):	20

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 14.488
Degrees of freedom = 20
Probability level = .805

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
inter	<---	KE	1.363	.298	4.577	***	
individu	<---	BO	1.022	.136	7.536	***	
maskulin	<---	BO	.447	.133	3.371	***	
phdrpst	<---	BO	.544	.133	4.098	***	
orpjg	<---	BO	.389	.125	3.104	.002	
intra	<---	KE	1.000				
sekstra	<---	SK	1.000				
sorg	<---	SK	2.181	.541	4.036	***	
skel	<---	SK	1.207	.333	3.629	***	
sind	<---	SK	1.099	.282	3.902	***	
jrkkuasa	<---	BO	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
inter	<---	KE	.960
individu	<---	BO	.794
maskulin	<---	BO	.353
phdrpst	<---	BO	.625
orpjg	<---	BO	.380
intra	<---	KE	.666
sekstra	<---	SK	.436
sorg	<---	SK	.950
skel	<---	SK	.602
sind	<---	SK	.588
jrkkuasa	<---	BO	.758

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KE	<-->	BO	.327	.121	2.706	.007	par_9
BO	<-->	SK	-.226	.086	-2.612	.009	par_10
KE	<-->	SK	-.020	.044	-.463	.043	par_11
e6	<-->	KE	.260	.107	2.423	.015	par_12
e6	<-->	e9	.146	.146	.995	.320	par_13
e6	<-->	e7	-.422	.209	-2.021	.043	par_14
e5	<-->	e9	-.113	.072	-1.566	.117	par_15
e5	<-->	e8	.261	.094	2.783	.005	par_16
e4	<-->	KE	.046	.071	.652	.514	par_17
e4	<-->	e8	.350	.090	3.885	***	par_18
e4	<-->	e7	.012	.084	.145	.885	par_19
e4	<-->	e5	.544	.105	5.193	***	par_20
e3	<-->	SK	.093	.110	.840	.401	par_21
e3	<-->	KE	.210	.101	2.081	.037	par_22
e3	<-->	e8	.431	.149	2.887	.004	par_23
e3	<-->	e7	.404	.196	2.058	.040	par_24
e2	<-->	e8	-.178	.089	-1.996	.046	par_25
e2	<-->	e5	.163	.106	1.532	.126	par_26
e4	<-->	e1	-.225	.107	-2.110	.035	par_27
e2	<-->	e1	.237	.331	.716	.474	par_28
e11	<-->	e4	.056	.074	.757	.449	par_29
e10	<-->	SK	.098	.052	1.884	.060	par_30
e6	<-->	BO	.375	.152	2.462	.014	par_31

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e2	<-->	KE	-.053	.071	-.739	.460	par_32

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
KE	<-->	BO	.318
BO	<-->	SK	-.274
KE	<-->	SK	-.035
e6	<-->	KE	.218
e6	<-->	e9	.101
e6	<-->	e7	-.614
e5	<-->	e9	-.096
e5	<-->	e8	.209
e4	<-->	KE	.066
e4	<-->	e8	.391
e4	<-->	e7	.030
e4	<-->	e5	.575
e3	<-->	SK	.095
e3	<-->	KE	.172
e3	<-->	e8	.275
e3	<-->	e7	.574
e2	<-->	e8	-.173
e2	<-->	e5	.150
e4	<-->	e1	-.263
e2	<-->	e1	.241
e11	<-->	e4	.203
e10	<-->	SK	.151
e6	<-->	BO	.221
e2	<-->	KE	-.066

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KE	.721	.200	3.608	***	
BO	1.466	.457	3.211	.001	
SK	.463	.223	2.078	.038	
e10	.905	.173	5.237	***	
e11	.113	.273	.412	.040	
e2	.895	.339	2.637	.008	
e3	2.069	.218	9.469	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e4	.677	.116	5.834	***	
e5	1.321	.150	8.782	***	
e6	1.973	.263	7.512	***	
e7	.239	.257	.931	.042	
e8	1.184	.143	8.270	***	
e9	1.056	.124	8.516	***	
e1	1.084	.410	2.645	.008	

Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	14		-.627	9999.000	803.701	0	9999.000
1	e	5		-.218	1.204	361.907	20	.902
2	e	3		-.169	.344	268.395	6	.859
3	e	1		-.037	1.050	96.208	7	.784
4	e	0	569.354		.657	42.162	5	.834
5	e	0	622.437		.833	41.024	2	.000
6	e	1		-.076	.804	23.103	1	.718
7	e	0	2771.615		.073	19.844	5	.758
8	e	0	778.266		.520	17.236	2	.000
9	e	0	922.843		.244	15.246	1	1.193
10	e	0	757.964		.332	14.735	1	.949
11	e	0	1679.818		.103	14.510	1	1.086
12	e	0	1895.817		.092	14.489	1	1.042
13	e	0	2150.805		.011	14.488	1	1.015
14	e	0	2178.912		.001	14.488	1	1.001

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	25	209.448	41	.000	5.108
Model Number 2	25	209.448	41	.000	5.108
Saturated model	66	.000	0		
Independence model	11	750.277	55	.000	13.641

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.181	.840	.743	.522
Model Number 2	.181	.840	.743	.522
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.476	.582	.498	.485

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.721	.626	.763	.675	.758
Model Number 2	.721	.626	.763	.675	.758
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.745	.537	.565
Model Number 2	.745	.537	.565
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	168.448	126.935	217.489
Model Number 2	168.448	126.935	217.489
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	695.277	610.514	787.474

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.053	.846	.638	1.093
Model Number 2	1.053	.846	.638	1.093

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.770	3.494	3.068	3.957

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.144	.125	.163	.000
Model Number 2	.144	.125	.163	.000
Independence model	.252	.236	.268	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	259.448	262.657	341.906	366.906
Model Number 2	259.448	262.657	341.906	366.906
Saturated model	132.000	140.471	349.689	415.689
Independence model	772.277	773.689	808.559	819.559

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.304	1.095	1.550	1.320
Model Number 2	1.304	1.095	1.550	1.320
Saturated model	.663	.663	.663	.706
Independence model	3.881	3.455	4.344	3.888

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	55	62
Model Number 2	55	62
Independence model	20	22

Lampiran 8

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Fax : (021) 4706285
www.unj.ac.id/fe

Building Future Leaders

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Bahjatul Fitriyah
2. No.Registrasi : 8215098108
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Dosen Pembimbing I : Agung W. Hondoro NIP. 1978 1127 2006 04 1001
5. Dosen Pembimbing II : Agung Aws Waspodo NIP. 1971 0829 2002 12 1002
6. Judul Skripsi : Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur)

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DP I	TANDA TANGAN DP II
1	20 Januari 2013	Judul, Variabel & Objek Penelitian	- pilih perusahaan dengan karyawan >100 - konstruk hubungan antar variabel		
2	31 Januari 2013	Bab I	- latar belakang di perbaiki.		
3	06 Februari 2013	Bab I & II	- perhatikan penulisan & jurnal pendukung		
4	15 Februari 2013	Bab I & II	- mulai buat kuesioner		
5	19 Februari 2013	Bab I - III & kuesioner	- pelajari SEM & perkuat teori.		
6	26 Februari 2013	Bab I - III & kuesioner	- ACC bab I - III		
7	01 Maret 2013	Operasionalisasi variabel & kuesioner	- teori berpacu pada buku.		
8	04 Maret 2013	Operasionalisasi variabel & kuesioner	- Perbandingan tidak langsung di perbanyak		
9	09 Maret 2013.	revisi bab I - III & kuesioner	ACC bab I - III		
10	26 April 2013	Pembahasan Analisa & Revisi setelah SUP	- revisi pengurangan hipotesis		
11	24 Mei 2013	Pembahasan Analisis SEM & SPSS	- coba lakukan dengan SEM ~~dibandingkan~~ SPSS		
12	27 Mei 2013	Pembahasan Analisis	- tetap utamakan hasil dari SEM		
13	12 Juni 2013	Bab I - V	- perbaiki penulisan dan pahami Skripsi.		
14					
			SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI		

Catatan :
1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

Lampiran 9

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227 , Fax : (021) 4706265
www.unj.ac.id / fe

Building Future Leaders

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing I		Dosen Pembimbing II	
1. Nama	: Agung Nugroho Hendaru, S.MM	1. Nama	: Agung AGK Waspodo, SE, MPP
2. NIP	: 19[illegible]1001	2. NIP	: 19710829 200212 1002
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	:

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Badriatul Fitriyah
2. No. Registrasi : 8215098108
3. Program Studi : S1. Manajemen
4. Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Produksi PT. Yamaha Indonesia)

Untuk Mengikuti/~~Tidak mengikuti~~* Seminar Proposal pada tanggal.....

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dra Umi Mardiyati M.Si
NIP.19570221 198503 2 002

Jakarta, 20 Maret 2013
Mahasiswa Ybs,

Badriatul Fitriyah
No.Reg : 8215098108

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 10

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Faksimile (021) 4706285

Building Future Leaders

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing I		Dosen Pembimbing II	
1. Nama	: Agung Widayu Handoko	1. Nama	: Agung Mas Wespodo
2. NIP	: 19711027 200604 1 001	2. NIP	: 19731 0829 200212 1 002
3. Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	: an.

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

Ttd di lembar Cover Skripsi 12/6-2013.

1. Nama : Bahjatul Fitriyah
2. No. Registrasi : 8215098108
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional : Studi Kasus pada Karyawan tetap Divisi Produksi PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (YIMM) Jakarta

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Seminar Hasil pada tanggal.....

Mengetahui
Koprodi S1 Manajemen FE UNJ

Dra Umi Mardiyati M.Si
NIP.19570221 198503 2 002

Jakarta, 18 Juni 2013
Mahasiswa Ybs,

Bahjatul Fitriyah
No.Reg 8215098108

Cat :Coret yang tidak perlu*)

Lampiran 11

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227 , Fax : (021) 4706285
www.unj.ac.id / fe

Building Future Leaders

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Dosen Pembimbing I		Dosen Pembimbing II	
1. Nama	: Agung Wahyu Handaru, ST,MM	1. Nama	: Agung Alus Wasporto, S.T, MM.
2. NIP	: 197811272006041001	2. NIP	: 197108292002121002
3.Tanda tangan	:	3. Tanda tangan	:

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : Bahjatul Fitriyah
2. No. Registrasi : 8215098108
3. Program Studi : S1 Manajemen
4. Judul Skripsi : Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional (Studi pada : Kesiapan Tetap Divisi Produksi PT. Yamaha Indonesia, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur)

Untuk Mengikuti/Tidak mengikuti* Sidang Skripsi pada tanggal.....

Mengetahui,
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ

Agung Wahyu Handaru ST.,MM
NIP.197811272006041001

Jakarta, 10 Juli 2013
Mahasiswa Ybs,

Bahjatul Fitriyah
No.Reg : 8215098108

Cat :(Coret yang tidak perlu)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti yang menggemari ilmu psikologi dan pergerakan langit ini memiliki nama lengkap Bahjatul Fitriyah,. Peneliti terlahir sebagai anak kedua dan terakhir dari pasangan Maulani Abdul Muiz dan Nurhayati pada 06 April 1992. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua beserta kakak kandungnya di Jalan K No. 18 Rt.004 Rw.03 Cipinang Muara, Jatinegara, Jakarta Timur.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Labschool dan TPA Al Asyiroh. Selepas dari Taman Kanak-kanak, peneliti melanjutkan pendidikan tingkat dasar di sekolah yang sama, yaitu SD Negeri 07 Pagi Cipinang Elok, dari tahun 1997 hingga tahun 2003. Memasuki Sekolah Menengah Pertama, peneliti melewati pendidikannya dari tahun 2003 hingga 2006 pada SMP Negeri 52 , dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 54, dan lulus pada tahun 2009. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2009 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2013, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.